

ความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรม
การทำงานของพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
พิชิต ขัติเรือง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2550

ความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรม
การทำงานของพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
พิชิต ชัดิเรือง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2550
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรม
การทำงานของพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
พิชิต ขัติเรือง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2550

พิชิต ขัติเรือง (2550). ความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรม
การทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.
(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา
สารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ สมชาย หิรัญกิตติ.

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ด้านค่าตอบแทน
ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด และความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีต่อ
องค์กร ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน กับ
พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทสุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์
จำกัด จำนวน 220 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่าง
โดยการหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ จึงทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย, อายุระหว่าง 26 – 33 ปี, การศึกษาระดับต่ำกว่า
มัธยมศึกษาตอนปลาย, สถานภาพโสด, ตำแหน่งงานเป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน, รายได้
6,001 - 12,000 บาทต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัดคือหน่วยงานแผนกสนับสนุนการผลิต (MK,
PU, PK, ST, ACC, HR)

ความพึงพอใจโดยรวมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
พนักงานมีระดับความพึงพอใจ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ความจงรักภักดีโดยรวมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึก
ของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เคยมาทำงานสาย ส่วนที่เคยมา
ทำงานสายโดยเฉลี่ย 1 ครั้งต่อเดือน และไม่เคยขาดงาน ส่วนที่เคยขาดงานโดยเฉลี่ย 1 ครั้งต่อเดือน
และในข้อ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น และผล
การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานอยู่
ในระดับดี

ผลการทดสอบสมมติฐานซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับนัยสำคัญของสถิติที่ 0.05 สรุปผลได้ว่า

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่ต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า และในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุแตกต่างกัน

2. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ และในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

3. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรแตกต่างกัน

4. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่าแตกต่างกัน

5. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณรายได้ต่อเดือน และด้านความรู้สึกรักของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรแตกต่างกัน

6. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่าแตกต่างกัน

7. ความพึงพอใจของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และ ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอ ตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง และในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของ พนักงานบริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ และใน ข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของ พนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ และมีชื่อเสียง และในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Employees' Satisfaction and Organizational Loyalty affecting working behavior of
Supreme Precision Manufacturing Co., Ltd.

AN ABSTRACT
BY
PICHIT KHUTRUANG

Present in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University
May 2007

Pichit Khatruang (2550). *Employees' Satisfaction and Organizational Loyalty affecting working behavior of Supreme Precision Manufacturing Co., Ltd.* Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Assoc.Prof. Somchai Hirankitti.

The objective of this research is to study employees' satisfaction and organizational loyalty affecting working behavior of Supreme Precision Manufacturing Co., Ltd. The study is conducted to find the correlation between employees' satisfaction to salary and benefit, job security and safety, and working environment against employees' organizational loyalty of Supreme Precision Manufacturing Co., Ltd. Also, the study is conducted to find the correlation between employees' organizational loyalty such as behavior expression and feeling against working behavior of Supreme Precision Manufacturing Co., Ltd.

The sample size of the research is based on 220 employees of Supreme Precision Manufacturing Co., Ltd. Data gathering is through questionnaire. Percentage, mean, standard deviation, independent t-test, one-way ANOVA, least significant difference (LSD), Dunnett's T3 and Pearson product moment correlation coefficient are used for the statistical analysis tools. The SPSS Windows is utilized for data processing.

As the result, the findings are as follows:

Samples are mostly male, age between 26 and 33 years, education below high school level, single status, monthly production employee, monthly income between 6,001 to 12,000 baht and working in production supporting units such as marketing, purchasing, packing, accounting, store and receiving and human resources.

The overall employees' satisfaction is in moderate level. By each category, salary and benefit, job security and safety, and working environment are also in moderate level.

The overall employees' organizational loyalty is in moderate level. By each category, behavior expression and feeling is also in moderate level.

The employees' working behavior is in good level and can be described as follows: most employees come to work on time whereas some come to work late average once a month; most employees are not taking any day off whereas some take average a day off once a month; working on current jobs can improve their knowledge and experience; and job outcome is satisfied within their own unit.

1. The difference of ages have different in behavior expression in employees will continue working with Supreme even others offer higher position and benefits, employees will work with Supreme until retire and employee's achievement is encouraged by colleagues at the statistical significant level of 0.05

2. The difference of educations has different in behavior expression in employees proud to present that they're Supreme employee at the statistical significant level of 0.05

3. The difference of job's positions have different in behavior expression in employees will continue working with Supreme even others offer higher position and benefits at the statistical significant level of 0.05

4. The difference of incomes per month have different in behavior expression in employees will continue working with Supreme even others offer higher position and benefits and employees proud to present that they're Supreme employee at the statistical significant level of 0.05

5. The difference of work's units per month have different in behavior expression in employees will continue working with Supreme even others offer higher position and benefits at the statistical significant level of 0.05

6. Employee's satisfaction has correlation with loyalty toward working with Supreme in behavior expression and feeling in employees will continue working with Supreme even others offer higher position and benefit, employees are ready to change their benefits for company's achievement and employees will work with Supreme until retire at the statistical significant level of 0.05

7. Employee's loyalty has correlation with working behavior in employees have ever late to work and employees have ever miss to work, with behavior expression in employees will continue working with Supreme even others offer higher position and benefit, employees are ready to change their benefits for company's achievement and employees will work with Supreme until retire at the statistical significant level of 0.05

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อ
พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีเม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ของ พิชิต ชัดรัมย์
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ สมชาย หิรัญกิตติ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ สมชาย หิรัญกิตติ)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่ เดือน พ.ศ. 2550

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดีเนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญภิตติ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่านับตั้งแต่ เริ่มต้นดำเนินการจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุง ข้อบกพร่อง เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา จึงขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ตลอดจนขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา และรองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ และคณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ที่ได้รับอบรม สั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่าน

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา น้องชาย ที่คอยเอาใจใส่ ดูแล และเป็นกำลังใจ ในการทำวิจัยครั้งนี้ พร้อมทั้งให้การอบรม เลี้ยงดูและสั่งสอนให้ผู้วิจัยเป็นคนดี มีมานะ ขยันและ อดทน และขอขอบคุณเพื่อน ๆ และพี่ ๆ ที่ทำงานทุกคน ที่แนะนำสิ่งต่าง ๆ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถ จัดทำวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ดี

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาคุณ บิดามารดา ครูและอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน และวางรากฐาน แห่งการศึกษาแก่ผู้วิจัย

พิชิต ขัติเรือง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ปรึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวความคิดการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดี.....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน.....	25
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	41
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล.....	54
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจโดยรวม.....	59
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดี.....	61
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงาน.....	62
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	64
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	267
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	267
สมมติฐานในการวิจัย.....	267
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	268
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	268
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	269
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	270
การอภิปรายผล.....	357
ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย.....	361
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	362
บรรณานุกรม.....	364
ภาคผนวก.....	367
ภาคผนวก ก.....	368
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	369
ภาคผนวก ข.....	373
หนังสือเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม.....	374
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย.....	375
ภาคผนวก ค.....	376
รายนามผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม.....	377
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	379

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน.....	43
2	สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน.....	44
3	สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน.....	45
4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
5	จำนวนและค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาหลังจาก นำข้อมูลมาแบ่งชั้นความใหม่.....	57
6	จำนวนและค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส หลังจากนำข้อมูลมาแบ่งชั้นความใหม่.....	57
7	จำนวนและค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนหลังจาก นำข้อมูลมาแบ่งชั้นความใหม่.....	58
8	แสดงจำนวน (ความถี่) ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถาม ความพึงพอใจโดยรวมของพนักงาน.....	59
9	แสดงจำนวน (ความถี่) ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน.....	61
10	แสดงแจกแจงจำนวน ค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับพฤติกรรมการ ทำงานของพนักงาน.....	62
11	แสดงจำนวน (ความถี่) ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ความพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน.....	63
12	แสดงการทดสอบความแตกต่างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้าน พฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน.....	65
13	แสดงการทดสอบความแตกต่างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้าน ความรู้สึกของพนักงาน.....	68
14	แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรม ที่แสดงออกของพนักงาน จำแนกตามอายุ.....	70
15	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดี โดยรวมต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในข้อหาค่า คิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่ง และค่าตอบแทน สูงกว่า.....	73

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
16	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดี โดยรวมต่อองค์การของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในข้อ ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ.....	74
17	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดี โดยรวมต่อองค์การของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในข้อ ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน.....	75
18	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดี โดยรวมต่อองค์การของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในข้อ การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี.....	76
19	แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงานด้านความรู้สึกจำแนกตามอายุ.....	77
20	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดี โดยรวมต่อองค์การของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร.....	79
21	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดี โดยรวมต่อองค์การของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร.....	80
22	แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงานด้าน พฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	82
23	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความ จงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของ พนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ.....	85
24	แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงานด้าน ความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา.....	86
25	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความ จงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของ ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่น กล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที.....	88
26	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความ จงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของ ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึก ภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร.....	89

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรม ที่แสดงออกของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	91
28 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก ของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	93
29 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรม ที่แสดงออกของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	95
30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดี โดยรวมต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในข้อท่าน คิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่น จะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทน สูงกว่า.....	98
31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดี โดยรวมต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในข้อท่าน ตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณตำแหน่งงาน.....	100
32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดี โดยรวมต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในข้อ ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน.....	102
33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดี โดยรวมต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในข้อการ ประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี.....	104
34 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก ของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	106
35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความ จงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกของพนักงานในข้อเมื่อมี ผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที.....	108
36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความ จงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกของพนักงานในข้อท่าน รู้สึกวุ่นวาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการ ปฏิบัติ.....	110
37 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรม ที่แสดงออกของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	112

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
38	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดยรวมต่อการของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณรายได้ต่อเดือน.....	115
39	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดยรวมต่อการของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี.....	118
40	แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อการของพนักงานด้านความรู้สึกของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	120
41	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดยรวมต่อการของพนักงาน ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร.....	122
42	แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อการของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	124
43	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดย รวมต่อการของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กร อื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า.....	127
44	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดยรวมต่อการของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง.....	130
45	แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อการของพนักงานด้านความรู้สึกของพนักงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	133
46	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดยรวมต่อการของพนักงาน ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่นโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ.....	135

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
47	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานด้าน คำตอบแทน ในข้อคำตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อ องค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน.....	139
48	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานด้าน คำตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้มีความสัมพันธ์ กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของ พนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน.....	144
49	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานด้าน คำตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อ องค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานและด้าน ความรู้สึกของพนักงาน.....	148
50	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานด้าน คำตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มี ความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน.....	152
51	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานด้าน คำตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลมี ความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่ แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน.....	157
52	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานด้าน คำตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่ เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อ องค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้าน ความรู้สึกของพนักงาน.....	161
53	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานด้านความ มั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของ พนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน.....	165

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
54	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ ตามความคาดหวังของท่านมีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน.....	169
55	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานและด้านความรู้สึกของพนักงาน.....	173
56	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน.....	178
57	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน.....	183
58	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียงมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน.....	187
59	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน.....	191
60	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน.....	196

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
61	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน.....	201
62	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน.....	206
63	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน.....	211
64	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน.....	216
65	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในข้อท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่.....	221
66	แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่.....	225
67	แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	228

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์.....	13
3 ผลของปัจจัยอนามัยและปัจจัยจิตใจที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	22
4 สรุปเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการในกลุ่มเนื้อหา.....	25
5 โครงสร้าง บริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด.....	38

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บริษัทบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ประกอบธุรกิจด้านการผลิตชิ้นส่วนเครื่องจักรกลเพื่อการส่งออก โดยใช้เครื่องจักรกลที่ทันสมัยและใช้พนักงานที่มีฝีมือแรงงานที่ดีในการผลิตงานร่วมกัน การผลิตชิ้นงานด้วยเครื่องจักรแต่ละชนิดยังต้องใช้พนักงานในการควบคุมเครื่องจักรกลนั้น ๆ ในการผลิตดังนั้นการทำงานของพนักงานจึงเป็นปัจจัยหลักในการผลิตงานของบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

บริษัทฯ ตระหนักดีว่าพนักงานทุกคนซึ่งถือเป็นทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าของบริษัทฯ ย่อมมีสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เช่น อารมณ์ จิตใจและความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกัน หากทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่ของบริษัทฯ มีสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่เป็นลบ ก็จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จทางธุรกิจของบริษัทฯ ได้เช่นกัน เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพเติบโตของบริษัทฯ และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานในบริษัทฯ ด้วย หลักการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจึงเป็นจุดสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งความจงรักภักดีต่อองค์กรที่พนักงานมีความรู้สึกต่อองค์กร ก็มีส่วนในการประสบความสำเร็จในการเติบโตของบริษัทฯ และอีกอย่างที่เราคาดไม่ได้ในส่วนของพฤติกรรมการทำงานในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรนั้น หากพนักงานในองค์กรใดก็ตามไม่มีความพึงพอใจใน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานที่ดีแล้ว จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงาน คุณภาพของงาน และผลผลิตไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ จะสามารถดำเนินการให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ต้องประกอบไปด้วยกุญแจหลักที่สำคัญอย่างพนักงานที่ดี ซึ่งพนักงานหรือทรัพยากรบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดในทรัพยากรหลักทั้ง 5 ประการ อันได้แก่ “คน” (Man) “เงิน” (Money) “วัตถุดิบ” (Material) “เครื่องจักร” (Machine) และ “การบริหารจัดการ” (Management) ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญและสนใจกับทรัพยากรบุคคลตลอดเวลา มิใช่เพียงใส่ใจเพื่อให้งานหนึ่งงานใดสำเร็จเท่านั้น เพราะนั่นเป็นเพียงวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในระยะสั้นเท่านั้น หากแต่องค์กรพิจารณาถึงความสำเร็จในระยะยาว โดยการพยายามทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วยการเข้าใจถึงความต้องการของพนักงาน สร้างความรู้สึกมั่นคงต่ออาชีพการงาน ให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับพนักงาน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงาน เช่น ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การได้รับการพัฒนาความรู้

ความสามารถ รวมทั้งสามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกันกับองค์กร และเป็นส่วนหนึ่งของ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาถึงความพึงพอใจความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ดังกล่าว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในได้เกิดประโยชน์สูงสุด และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุด และปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารงานขององค์กรในอนาคตต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทสุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. ใช้เป็นประโยชน์โดยตรงต่อบริษัทสุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เพื่อใช้พัฒนาการบริหารบุคคลขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในองค์กร
2. ใช้เป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบาย
3. นำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนกลยุทธ์ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือพนักงานของ บริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด รวมประชากรทั้งสิ้น 220 คน (ข้อมูลจากแผนกบุคคล ณ วันที่ 20 กรกฎาคม 2549)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด รวมประชากรทั้งสิ้น 220 คน เนื่องจากบริษัทมีประชากรค่อนข้างน้อยดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาโดยวิธีสำมะโน (Census) (กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2545: 6) คือ การเก็บข้อมูลทุกหน่วยของประชากร คือ พนักงานของบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

ตัวแปรที่ทำการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานบริษัท สุพรีมพรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

1.1.1 เพศ

1.1.1.1) ชาย

1.1.1.2) หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1) 18 - 25 ปี

1.1.2.2) 26 - 33 ปี

1.1.2.3) 34 - 41 ปี

1.1.2.4) 42 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด

1.1.3.1) ต่ำกว่ามัธยมศึกษา

1.1.3.2) มัธยมศึกษาตอนปลาย

1.1.3.3) อนุปริญญา/ปวส.

1.1.3.4) ปริญญาตรี

1.1.3.5) สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 สถานภาพสมรส

- 1.1.4.1) โสด
- 1.1.4.2) สมรส/อยู่ด้วยกัน
- 1.1.4.3) หย่า / หม้าย

1.1.5 ตำแหน่งงาน

- 1.1.5.1) พนักงานรายวัน
- 1.1.5.2) พนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน
- 1.1.5.3) พนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน
- 1.1.5.4) หัวหน้างาน
- 1.1.5.5) วิศวกร

1.1.6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1.1.6.1) 6,000 – 12,000 บาท
- 1.1.6.2) 12,001 – 18,000 บาท
- 1.1.6.3) 18,001 – 24,000 บาท
- 1.1.6.4) 24,001 – 30,000 บาท
- 1.1.6.5) ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป

1.1.7. หน่วยงานที่สังกัด

- 1.1.7.1) แผนกผลิต 1
- 1.1.7.2) แผนกผลิต 2
- 1.1.7.3) แผนกผลิต 3
- 1.1.7.4) แผนกผลิต 4
- 1.1.7.5) แผนก MF, CT, GD
- 1.1.7.6) แผนกสนับสนุนการผลิต (MK, PU, PK, ST, ACC, HR)

- 1.2 ความพึงพอใจของพนักงานบริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์
จำกัด ในด้าน
 - 1.2.1 ด้านค่าตอบแทน
 - 1.2.2 ด้านความมั่นคงปลอดภัย
 - 1.2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 1.2.4 ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง
 - 1.2.5 ด้านความสำเร็จในชีวิต

2.ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

- 2.1 ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์
จำกัด
- 2.2 พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์
จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานใน บริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์
จำกัด ทุกแผนกที่มีทั้งหมด
2. องค์กร, บริษัท หมายถึง บริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ทุกแผนกที่มี
ทั้งหมด
3. ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความแตกต่าง
ของพนักงานในบริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แต่ละคน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับ
การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ และหน่วยงานที่สังกัด
4. ความพึงพอใจ หมายถึง ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานบริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด
5. ความจงรักภักดีต่อบริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด หมายถึงความ
ภักดีที่พนักงานมีต่อบริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยไม่คิดจะโยกย้ายงานไป
บริษัทอื่นด้วยเหตุผล ที่ว่ามีความพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตนเป็นอย่างดี
โดยพิจารณาจากพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานและความรู้สึกของพนักงานต่อบริษัท
สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด
6. พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของ
พนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน

6.1 การเพิ่มผลผลิต หมายถึง การวัดการทำงานซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นการบรรลุผลตามเป้าหมาย (Achievement of goals) ส่วนประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นโดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด

6.2 การขาดงาน หมายถึง การที่พนักงานไม่มาทำงาน

6.3 การลาออกจากงาน หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่จะลาออกจากองค์กรซึ่งเป็นอันสิ้นสุดสถานภาพการเป็นพนักงานของบริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

7. ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก และการแสดงออกซึ่งความเคารพรักในด้านต่าง ๆ ดังนี้

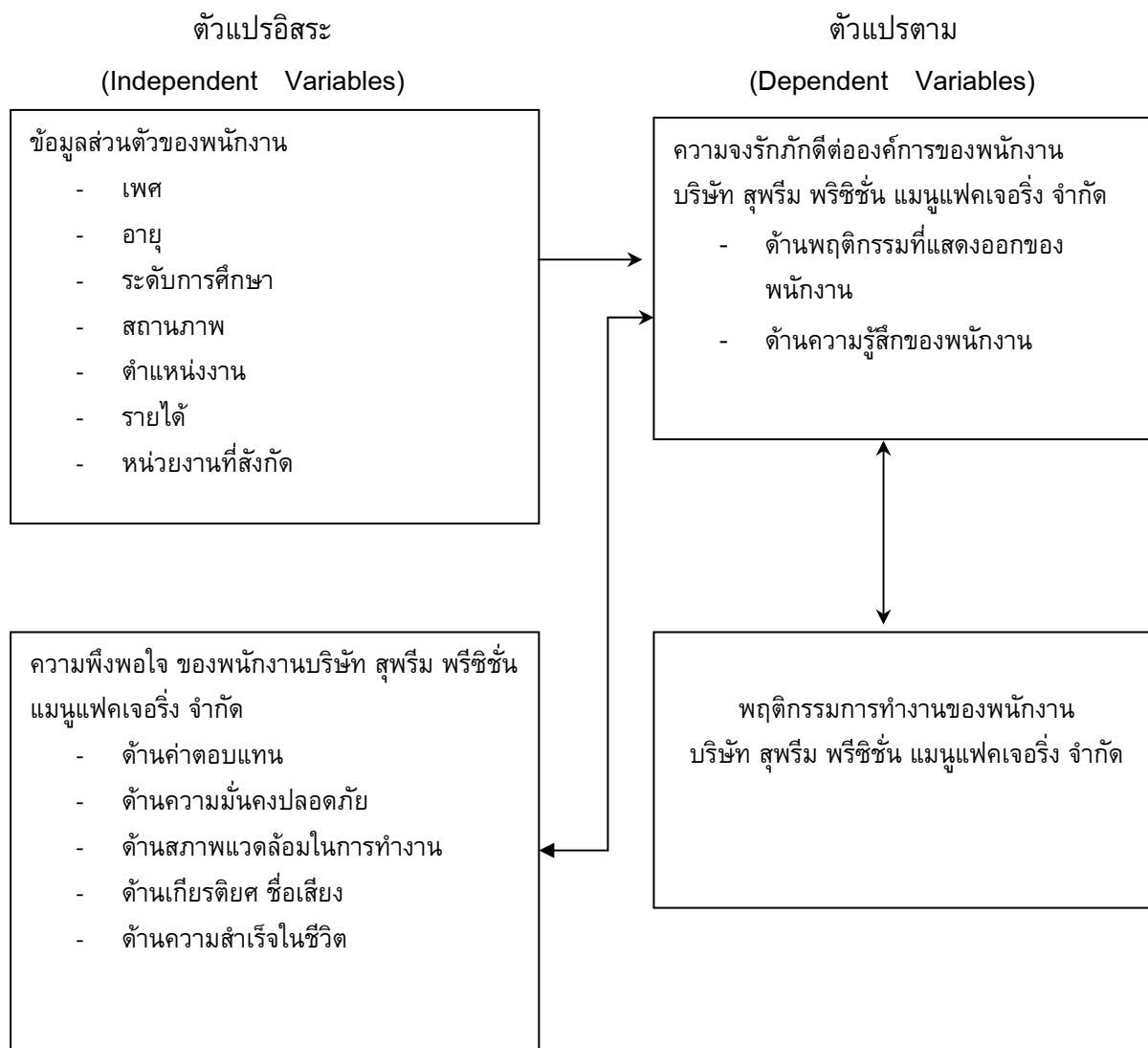
7.1 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก หมายถึง การกระทำหรือสิ่งที่พนักงานปฏิบัติเพื่อเป็นการแสดงออกถึงความรัก ความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ ที่มีต่อบริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

7.2 ด้านความรู้สึก หมายถึง การแสดงออกทางอารมณ์ในทางบวกที่มีต่อบริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

7.3 ด้านการรับรู้ หมายถึง การประมวลความรู้สึกนึกคิด เกิดเป็นความเข้าใจหรือความรู้สึกภายในของพนักงานที่มีต่อบริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิด

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท สุพรีเม พรีเมชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน

2. ความพึงพอใจ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีเม พรีเมชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีเม พรีเมชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อนำข้อมูล ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดี
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีด้านพฤติกรรมการทำงาน
5. ข้อมูลธุรกิจเกี่ยวกับบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2527: 1-3) ได้แบ่งความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน เป็น 2 แง่มุม ดังนี้

แ่งมุมที่ 1 ความพอใจในการทำงานในแง่มุมที่เป็นทัศนคติต่องาน (Job Satisfaction as Job Attitude) ในทัศนะนี้เชื่อว่า ความพอใจในงานเป็นความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับงาน ความรู้สึกของคนต่องานนับเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติต่องาน ดังนั้น ความรู้สึกที่ดีต่องาน ก็หมายความว่า พนักงานมีความสุข หรือความพอใจในงานที่ทำ ความเข้าใจหรือความคิดเกี่ยวกับงานรวมกับความรู้สึกที่ดีต่องาน ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ

แ่งมุมที่ 2 ความพอใจในการทำงานในรูปแบบของแรงจูงใจ เพราะเชื่อว่าแรงจูงใจจะช่วยให้เราเข้าใจธรรมชาติของความพอใจได้ดี ว่าเมื่อคนเราได้รับในสิ่งที่เขาต้องการ เขาก็จะมีความพอใจ แต่หากเขาไม่ได้รับในสิ่งที่ต้องการ เขาก็จะเกิดความไม่พอใจ

เทพพนม และสรวง (2530: 99) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนๆ หนึ่ง อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกชอบงานของคนๆ หนึ่งนั้น จะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้มีชีวิตอยู่รอดหรือ

สมบูรณ์มากน้อยเท่าใดด้วย สิ่งที่ขาดหายระหว่างงานที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่คาดหวังที่จะได้รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและความไม่พอใจได้

สร้อยตระกูล (2542, น. 133) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทักษะหรือความรู้สึกรับชอบหรือไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน

กรุนเบิร์ก (Locke. 1976: 1342, citing in Gruneberg. 1979: 3) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ภาวะความพึงพอใจทางอารมณ์ของบุคคลที่เป็นผลจากงานหรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

จอห์นส์ (Johns: 1992: 137) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทักษะโดยรวมของพนักงานที่มีต่องาน

ลอว์เลอร์ (ภราดี บุตรศักดิ์ศรี.2540:13; อ้างอิงจาก Lawler. 1973: 64) ความพึงพอใจในงานสามารถใช้ตัดสินความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่มีอยู่และปัจจัยที่บุคคลรู้สึกว่าจะควรมี ดังนั้น ความพึงพอใจในงานคือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่บุคคลคาดว่าจะได้รับจากงานกับสิ่งที่เขาได้รับจากงานจริงๆ สามารถแบ่งความหมายของความพึงพอใจในงานได้เป็น 2 ด้าน คือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม (Overall Job Satisfaction) เป็นความรู้สึกชอบพอและพอใจของบุคคลที่มีต่องานโดยรวม
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facet Job Satisfaction) เป็นความรู้สึกชอบพอและพอใจของบุคคลที่มีต่องานเฉพาะด้าน

ลูธานส์ (Luthans, 2002, p. 230) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลจากการรับรู้ที่มีต่องาน โดยได้แบ่งมิติความพึงพอใจในงานแบ่งออกได้เป็น 3 มิติ คือ มิติที่ 1 ความพึงพอใจเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลต่องานที่ทำ มิติที่ 2 ความพึงพอใจในงานหรือทัศนคติเชิงบวกต่องานเกิดเมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ทำ และมิติที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในเรื่องงาน ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

Campbell และคณะ (1970) ได้จำแนกทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ Content Theories และ Process Theories โดย Content Theories จะเป็นกลุ่มที่ให้ความสนใจต่อปัจจัย (Factors) ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานว่ามีอะไรบ้าง ทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มนี้ ก็ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นของความพึงพอใจของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs, Maslow, 1943) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮลส์เบอร์เกอร์ (Herzberg) เป็นต้น

ส่วน Process Theories นั้นจะเป็นการศึกษาถึงกระบวนการที่ปัจจัยต่างๆ อาทิเช่น ความคาดหวัง (Expectation) ความต้องการ (Needs) และค่านิยม (Values) ที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับลักษณะงานอันจะมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มนี้เช่น ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ซึ่งเห็นว่า ความพึงพอใจในงานนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ

พนักงานได้นำผลตอบแทน (Rewards) และงานของเขา (Job) ไปเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน หากพบว่ามีการปฏิบัติอย่างมีความเสมอภาคก็จะทำให้เขามีความพึงพอใจ ทฤษฎีกลุ่มอ้างอิง (Reference Group Theory) ที่จะอธิบายถึงการที่พนักงานนำตัวเองเข้าไปเปรียบเทียบกับบุคคลอ้างอิงอื่นๆ เป็นต้น

ความพึงพอใจในงานกับลักษณะของงาน

แม้ว่าความพึงพอใจในงานนั้นจะเกิดได้จากปัจจัยหลายอย่างเป็นตัวกำหนด ไม่ว่าจะเป็น ปัจจัย Motivator และ Hygiene ตามแนวคิดของ Herzberg แต่ในหัวข้อนี้เราจะพิจารณาถึงลักษณะของงานหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานว่ามีผลต่อความพึงพอใจอย่างไรบ้าง เช่นปัจจัย ด้านความสำเร็จในงาน (Success) การยอมรับ (Recognition) การได้ใช้ความรู้ความสามารถ (The application of skill) เป็นต้น

ความสำเร็จในงาน (Success)

ความสำเร็จกับความพึงพอใจในงานนั้น มีลักษณะที่ยากที่จะกำหนดความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุ-ผลลัพธ์ (Cause-Effect) เพราะ หากเราทำการสอบถามบุคคลที่เพิ่งจะทำงานสำเร็จ มักได้รับคำตอบว่าเขามีความพึงพอใจในงาน ทั้งๆที่เป็นความจริง ขณะนั้นเขาอาจเพียงแต่มีความรู้สึกสมหวังกับการได้ทุ่มเทกับการทำงานและได้รับผลงานกลับมาเท่านั้น (Achievement) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจึงทำให้เกิดผลงาน มากกว่าผลงานทำให้เกิดความพึงพอใจ หรืออาจดูเหมือนว่าความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จ มากกว่าความสำเร็จเป็นเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

ในการพิจารณาความสำเร็จในงานนั้น เราอาจพิจารณาได้จากปัจจัยในตัวงานเกี่ยวกับความสำคัญของงาน (Importance of the Task) ที่สามารถพิจารณาได้สองแง่คือ เป็นความสำคัญเฉพาะบุคคล และความสำคัญต่อองค์กร

การยอมรับ (Recognition)

ในการประเมินว่าพนักงานได้รับการยอมรับหรือไม่ เราอาจพิจารณาได้จากการส่งสัญญาณ (Signaling) ที่อาจมาจากการเลื่อนตำแหน่ง แม้ว่าในบางองค์กรการเลื่อนตำแหน่งมักเป็นไปตามอาวุโสหรือระยะเวลาในการทำงาน แต่ในความเป็นจริงแล้วนอกจากการเลื่อนตำแหน่งนั้นอาจมองได้ว่าเป็นผลจากความสำเร็จในการทำงานที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรยอมรับและรับรู้ถึงผลงานที่องค์กรได้รับ

ความหลากหลายในงาน (Job Variety)

จากการศึกษาของนักวิชาการหลายคน อาทิ Walker; Guest และ Lawler ได้มีการยืนยันว่า ความหลากหลายในงานกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันที่ระดับประมาณ 0.38 อันเนื่องมาจากความต้องการในระดับ Self Esteem เช่นความต้องการการเจริญเติบโตก้าวหน้าในงาน และความต้องการที่จะมีบทบาทในงาน ซึ่งที่ระดับความสัมพันธ์ของ ความพึงพอใจกับความหลากหลายในงานนี้ได้มีการศึกษาหลายครั้ง ก็พบว่ามีความสัมพันธ์ไม่ต่ำกว่า 0.30 จึงอาจสรุปได้ว่า งานที่มีความหลากหลายน้อยมักก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานต่ำ

การมีอิสระในงาน (Job Autonomy)

ในการศึกษาของแฮกแมนและลอว์เลอร์ (Hackman; Lawler. 1971) นั้นได้ให้นิยามของความมีอิสระในงาน (Autonomy) นี้ว่า เป็นลักษณะที่พนักงานสามารถกำหนดตารางการทำงาน การคัดเลือกอุปกรณ์ในการทำงาน ตลอดจนสามารถกำหนดขั้นตอนในการทำงานได้เอง ซึ่งการศึกษาพบว่าการมีอิสระในงานให้ผลเช่นเดียวกับการมีความหลากหลายในงาน ซึ่งระดับของความมีอิสระในงานนี้ยังมีความสัมพันธ์กับระดับความเชี่ยวชาญหรือทักษะที่พนักงานมีต้องงานอีกด้วย

ความพึงพอใจในงานกับปัจจัยแวดล้อม

นอกจากความพึงพอใจในงานที่เกิดจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่ได้อธิบายไว้ในหัวหน้าก่อนหน้านี้ ที่ปัจจัยในงานเช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ การได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระในงาน การมีเอกลักษณ์ของงาน จะนำมาซึ่งความพึงพอใจในงานแล้ว ในส่วนของปัจจัยแวดล้อม (Context Factor) ที่มีผลต่อความพึงพอใจนั้น ก็ได้แก่ ค่าจ้าง การควบคุมงาน เป็นต้น ที่อาจสามารถอธิบายได้ตามแนวคิดสองปัจจัยของเฮิร์สเบอร์ก ที่เห็นว่าค่าจ้างเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง (Critical Factor) ในการสร้างความพึงพอใจในงาน เพราะหากขาดซึ่งค่าจ้างย่อมอาจทำให้พนักงานมีความสนใจในงานน้อยลง ซึ่งปัจจัยแวดล้อมที่จะได้กล่าวถึงในหัวข้อนี้จะได้แก่ ค่าจ้าง (Pay) ความมั่นคง (Security) กลุ่มเพื่อนร่วมงาน (Work – Groups) การควบคุมงาน (Supervision) การมีส่วนร่วม (Participation) โครงสร้างองค์การและบรรยากาศในองค์การ (Organization Structure and Organization Climate)

ความพึงพอใจกับค่าจ้าง

ด้วยความสำคัญของเงินที่นำมาสู่ความสามารถในการซื้อสินค้าและบริการ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในชีวิต แต่ในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของเงินที่มีต่อความพึงพอใจในงานนั้นกลับทำได้ยาก เพราะว่าบางกรณีเงินอาจเสมือนเครื่องแสดงการยอมรับคุณค่าที่

พนักงานมีต่อองค์กร หรืออาจเสมือนเป็น Hygiene Factor ตามแนวคิดของเฮอริสเบอร์ก เนื่องจากเงินมีลักษณะเป็นสัญลักษณ์ ที่แสดงถึงการยอมรับและความสำเร็จ ซึ่งก็สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ Werimont และ Fitzpatrick (1972) ที่เห็นว่าเงินมีลักษณะเป็นสัญลักษณ์ที่ หลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นกับภูมิหลังของแต่ละคน เช่นเงินสำหรับคนทำงานก็จะมีคุณค่าว่าเป็นสิ่งที่ ดี แต่สำหรับนักเรียนนักศึกษาก็จะให้คุณค่ากับเงินน้อยกว่า

ดังนั้นนอกจากตัวเงินที่มีผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกันแล้ว ยังมีสิ่งอื่นๆที่เกี่ยวข้อง กับค่าจ้างที่มีผลต่อความพึงพอใจ อาทิ ระบบการจ่ายเงิน เช่นการจ่ายเป็นรายชั่วโมง (Hourly Payment) การจ่ายตามรายชิ้น (Piece-Work) เป็นต้น ที่การจ่ายเงินอาจจะไม่มีความสัมพันธ์ กับผลิตผลของพนักงานเลยก็ได้

ความพึงพอใจกับความมั่นคง (Security)

ความมั่นคงในงาน (Security) นี้เป็นตัวอย่างที่สำคัญอย่างหนึ่งของปัจจัยที่เข้าข่าย ลักษณะแบบ Hygiene Factor ตามแนวคิดของเฮอริสเบอร์ก กล่าวคือหากไม่มีปัจจัยนี้ จะนำมา สู่การเกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Dissatisfaction) แต่กลับไม่มีความสำคัญเลยหากไม่มีผลที่ คุกคามต่อการจ้างงาน

ความพึงพอใจกับเพื่อนร่วมงาน (Work Group)

การที่คนเราต้องหากกลุ่มในการทำงานก็เพื่อแสวงหาความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้ งานบรรลุความสำเร็จ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจที่มาจากการตระหนักในคุณค่าของตนเองที่ มาจากเพื่อนร่วมงาน การร่วมกันปกป้องอุปสรรคที่เข้ามาจากภายนอก ตลอดจน จนความรู้สึกร่วมกันดี ในมิตรภาพที่มีต่อกัน จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านได้ชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ที่ดีใน กลุ่มมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจกับการควบคุมงาน

แม้ว่าจะเป็นการยากที่จะบอกว่าลักษณะผู้นำแบบไหนที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ แต่ สิ่งหนึ่งที่ปรากฏและยอมรับได้ว่า ลักษณะที่แตกต่างของผู้นำให้ผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกัน แต่จากการวิจัยโดยส่วนใหญ่มักมุ่งเน้นการศึกษา ระหว่างการทำงานแบบมุ่งงาน (Task-Oriented) กับแบบมุ่งคน (Employee-Oriented) กับความพึงพอใจในงาน ที่ปรากฏว่าในคนที่มีการศึกษานั้นการบริหารงานแบบมุ่งงานไม่มีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจ ในขณะที่คนที่มีการศึกษาน้อยกว่าจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับ ความพึงพอใจ

ความพึงพอใจกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น อาจจำแนกได้ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมที่ใกล้ชิด (Immediate Aspects) ที่เกี่ยวกับงานโดยตรง กับการมีส่วนร่วมที่ไกลตัวออกไป (Distant Aspects) ที่เกี่ยวกับด้านนโยบายขององค์การ ที่ออกห่างจากงานออกไป ซึ่งจากการศึกษาเห็นว่า การมีส่วนร่วมในเรื่องที่ไกลตัวนั้นมีความสัมพันธ์น้อยกับความพึงพอใจ แต่ในขณะที่การมีส่วนร่วมในเรื่องใกล้ชิดนั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดี

ความหมายของความจงรักภักดี

(Perter M.Blau; & W.ReichardScotts. 1962: 165) กล่าวว่าความจงรักภักดี หมายถึง ความรู้สึก และการแสดงออกซึ่งความรู้สึกเคารพต่อผู้บังคับบัญชา

(Chester Barnand. 1938: 84) ได้เห็นความสำคัญต่อความจงรักภักดีมานานแล้ว โดยกล่าวว่า ความเต็มใจของบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญในองค์กร ความจงรักภักดี (Loyalty) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Solidarity) ขวัญและกำลังใจ (Esprit de corps) และความเข้มแข็ง (Strength) เป็นต้น

(Barnand.) ให้ข้อสังเกตว่าแม้ความจงรักภักดีจะมีความสำคัญแต่ก็ได้รับความยอมรับเพียงเล็กน้อย ว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญในองค์กร

(Peter M.Blau; & W. Reicheard Scotts. 1962 : 165) ชี้ให้เห็นว่าผลผลิตของคณงานมีส่วนสัมพันธ์เป็นอย่างมากต่อความจงรักภักดี จากผู้ใต้บังคับบัญชามีความสะดวกในการสั่งการ และง่ายพอที่จะกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานมากขึ้น

ความจงรักภักดีมีความสำคัญต่อการบริหาร บาร์นาร์ด ได้เห็นความสำคัญของความจงรักภักดีมานานแล้ว โดยกล่าวว่า ความเต็มใจของบุคคล (Individual willingness) เป็นปัจจัยสำคัญในองค์กร ความเต็มใจของบุคคลอาจจะเรียกในชื่อที่ต่างกัน เช่น ความจงรักภักดี (Loyalty) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Solidarity) ขวัญกำลังใจ (Esprit decorps) และความเข้มแข็ง (Strength) เป็นต้น บาร์นาร์ดให้ข้อสังเกตว่า ถึงแม้ความจงรักภักดีจะมีความสำคัญ แต่ก็ไม่ได้รับการยอมรับเพียงเล็กน้อยเท่านั้นว่าเป็นเงื่อนไขที่สำคัญขององค์การ เกี่ยวกับความจงรักภักดีของครูต่อผู้ใหญ่ ฮอยและวิลเลียม (Hoy and Williams) ได้ศึกษาความจงรักภักดีของครูต่อผู้ใหญ่ในสหรัฐอเมริกา โดยได้พัฒนาเครื่องมือขึ้นจากการปรับปรุงแบบสอบถามของ เบลา และสกอตต์ และของเมอร์เรย์และคอเรนบลัม (Murray and correnblem) ต่อมา ฮอยและรีส์ (Hoy and Rees) ได้ใช้เครื่องมือนี้ศึกษาความจงรักภักดีของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา หลังจาก

นั้นฮอยและคณะก็ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีของครูและพฤติกรรมของครูใหญ่ พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ศึกษาคือ

1. พฤติกรรมแบบริเริ่มเสริมสร้าง
2. พฤติกรรมแบบถนอมน้ำใจ
3. ความเป็นอัตตาธิปไตย
4. ความสามารถในการผลักดัน
5. ความมีอารมณ์ไม่เอนเอียง (Emotional detachment)

จอห์นสันและเวนาเบิล (Johnson; & Venable. DATE) ได้ใช้เครื่องมือแบบเดียวกัน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีของครูต่อครูใหญ่ ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กับพฤติกรรมการใช้กฎระเบียบและความสัมพันธ์กับหน่วยเหนือของครูใหญ่

ความจงรักภักดีในที่นี้ หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความเคารพรักต่อผู้บังคับบัญชา ความจงรักภักดีประกอบด้วยมิติสามมิติคือ

1. พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect)
2. ความรู้สึก (Affective aspect)
3. การรับรู้โดยไม่ต้องสงสัยว่าผู้บังคับบัญชา คือ ผู้นำของตน (Cognitive aspect)

พฤติกรรมและความรู้สึกที่เป็นเครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจำแนกตามด้านดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

1. ความไม่ยอมถอยห่างจากหัวหน้า
2. ความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่น

ด้านความรู้สึก

1. ความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า
2. ความพึงพอใจในหัวหน้า

ด้านการรับรู้

1. ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในหัวหน้า
2. ความเชื่อถือในหัวหน้าแม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า
3. ความรู้สึกที่หัวหน้ายินดีรับผิดชอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่อง
4. ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อหัวหน้า

ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท (2537: 106-107) กล่าวว่า พฤติกรรมที่เคยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการซื้อสินค้าตรายีห้อใดยี่ห้อหนึ่งซ้ำๆ กันอยู่เป็นประจำ ความจงรักภักดีในตรายีห้อเป็นสิ่งสำคัญและมีความหมายอย่างยิ่ง ผู้ผลิตสินค้าต้องการสร้างความจงรักภักดีให้แก่สินค้าของตนกันแทบทั้งสิ้น ซึ่งเป็นเรื่องยากและต้องใช้เวลาและเงินลงทุน แต่ถ้าทำได้สำเร็จแล้วก็

จะเป็นเสมือนหลักประกันความมั่นคงในการขายสินค้าในอนาคตต่อไป และยังทำให้เกิดการโฆษณาแบบปากต่อปาก หรือผู้บริโภคจะบอกต่อกันไปอีกด้วย(Word of mouth advertisement)

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การจงรักภักดีในตราหือเป็นสิ่งสำคัญและมีความสำคัญ ในการเลือกซื้อสินค้าครั้งต่อไปของผู้บริโภค โดยจะต้องทำให้ผู้บริโภคจดจำคุณภาพรวมถึงตราสินค้า และทำการสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริโภค

องค์ประกอบของความจงรักภักดี

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

เครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจำแนกเป็นด้านได้ดังนี้ (Hoy; & Rees. 1974 : 274-275)

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คือความไม่ยากย้ายไปจากหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่นก็ต้องการย้ายตาม
2. ด้านความรู้สึก คือความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า ความพึงพอใจในหัวหน้า
3. ด้านการรับรู้ คือความเชื่อมั่นและไว้วางใจในหัวหน้า ความเชื่อถือในหัวหน้าแม้ผู้อื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า ความรู้สึกที่หัวหน้ายินดียอมรับผิดชอบแทนเมื่อตนเองบกพร่อง

จากข้อมูลข้างต้นสรุปว่า ความจงรักภักดีมีความสำคัญต่อองค์กรและมีความสัมพันธ์ต่อผลผลิตของคณงานโดยผู้บังคับบัญชาที่ได้รับความจงรักภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชา จะสามารถบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

โดยที่แรงจูงใจเป็นแ่งมุ่มหนึ่งที่จะอธิบายถึงปัจจัยที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและเป็นแนวคิดที่ช่วยให้เราเข้าใจธรรมชาติความพอใจของมนุษย์ได้ ในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องเข้าใจแนวคิด ทฤษฎีและสมมติฐานด้านแรงจูงใจในการทำงานด้วย

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

แกเรีย (Gary, 1992: 165-166) กล่าวถึง คุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจใน 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมานะพยายาม (Effort) ได้แก่ ความอุทิศทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน ซึ่งลักษณะของความอุทิศทุ่มเทย่อมจะแตกต่างกันไป ในแต่ละงาน

2. ความเพียร (Persistence) ได้แก่ การที่พนักงานแสดงความอุทิศทุ่มเทในงานของตนอย่างไม่ลดละ

3. มีทิศทาง (Direction) ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานต้องมีทิศทาง คือ ต้องทำให้บรรลุผลสำเร็จของงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพด้วย

روبินส์ (Robbins. 2003: 155-156) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการของความพยายามอย่างแรงกล้า ความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละ และการมีแนวทางที่ชัดเจน ในการกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

ยงยุทธ เกษสาคร (2541: 63) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า “สิ่งจูงใจ” (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านั้นให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือ การเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

เสนาะ ตีเยาว์ (2544: 208-209) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมายการวัดการจูงใจเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ สภาพการทำงานหรือการสนับสนุนจากองค์การ และความพยายามที่ทุ่มเทให้แก่งาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

แมททิสัน และไอวานชวิทซ์ (Matteson; & Ivancevich. 2002: 151) ทฤษฎีแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ทฤษฎีในกลุ่มเนื้อหา (Content Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงปัจจัยภายในของบุคคล ที่เป็นตัวก่อให้เกิดพลังที่จะทำ กำหนดทิศทาง การคงอยู่ หรือหยุดพฤติกรรม กล่าวคือ บอกถึงปัจจัยที่จะจูงใจให้มนุษย์อยากทำงาน ทฤษฎีในกลุ่มนี้จึงเกี่ยวข้องกับการระบุถึงสิ่งจูงใจในการทำงานของมนุษย์ และเป็นทฤษฎีที่ศึกษาถึงลำดับความต้องการสิ่งจูงใจของมนุษย์

2. ทฤษฎีในกลุ่มกระบวนการ (Process Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบาย วิเคราะห์ถึงกระบวนการที่ทำให้เกิดพลัง กำหนดทิศทาง การคงอยู่ และการหยุดพฤติกรรม โดยมีพื้นฐานอยู่บนแนวคิดในเรื่องความชอบ ความคาดหวัง หรือรางวัล ความมานะพยายาม ผลงานและความสำเร็จ

ทฤษฎีในกลุ่มเนื้อหา (Content Theory)

ทฤษฎีในกลุ่มเนื้อหาเป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานสำคัญของแนวคิดในเรื่องแรงจูงใจด้วย ซึ่งมีรูปสาระสำคัญของทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)
2. ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)
3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Two-Factors Theory of Motivation)
4. ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Learned

Needs Theory)

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of Need)

มาสโลว์ (Maslow, quoted in Slocum; & Hellriegel. 2003: 119) เป็นผู้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในเรื่อง ความต้องการตามลำดับขั้น (Pyramid of Requirements หรือ Hierarchy of Needs) ขึ้นในปี 1943 โดยมีสมมติฐานเบื้องต้น ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะทำให้ความสำคัญกับความต้องการในลำดับนั้นน้อยลง แต่จะพยายามเพื่อให้ได้ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป
2. ความต้องการของมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน และความต้องการเป็นสิ่งที่ มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในเวลาใดเวลาหนึ่ง จะเห็นได้อย่างชัดเจน เมื่อเวลามนุษย์ประสบกับภาวะฉุกเฉิน เช่น เกิดความหิวกระหายอย่างมาก ความหิวกระหายจะกลายเป็นสิ่งที่มนุษย์ ต้องการมากที่สุด และความต้องการนี้จะลดลงเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว
3. ความต้องการระดับต่ำต้องได้รับการตอบสนองก่อน จึงจะทำให้แสดงพฤติกรรม ที่จะผลักดันให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น
4. มีหลายวิธีการที่จะทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจต่อความต้องการในระดับสูง มากกว่าความต้องการในระดับต่ำ

มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ระดับต่ำสุดถึงระดับสูงสุด เป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการระดับกายภาพ (Physiological Needs)

เป็นความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุด สำหรับการดำรงชีวิต ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่ อาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับถัดไปเมื่อความต้องการระดับกายภาพได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้น ในขั้นแรกองค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการ

ของพนักงานโดยการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนเพื่อให้พนักงานสามารถนำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของแต่ละคน

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs)

เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ความปลอดภัยดังกล่าวมี 2 รูปแบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต การมีสุขภาพดี เป็นต้น ส่วนความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานมั่นคง การทำงานที่มีหลักประกันอย่างเพียงพอจะมีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อไปอันจะเป็นข้อมูลในการตัดสินใจลาออกจากงานหรือการพิจารณาเลือกงานใหม่ แต่ทราบใดที่ความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการที่จะได้รับความมั่นคงปลอดภัยก็ค่อนข้างน้อย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

เมื่อความต้องการทั้ง 2 ประการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับที่สูงกว่า จะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความรักจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน องค์การสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้โดยการให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น ให้ลูกจ้างทำงานเป็นกระบวนการกลุ่ม (Group Process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน (Competition) ตลอดจนองค์กรต้องมองเห็นคุณค่าของบุคลากร ยอมรับความคิดเห็นของเขาเหล่านั้นด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันควร

4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม (Esteem Needs)

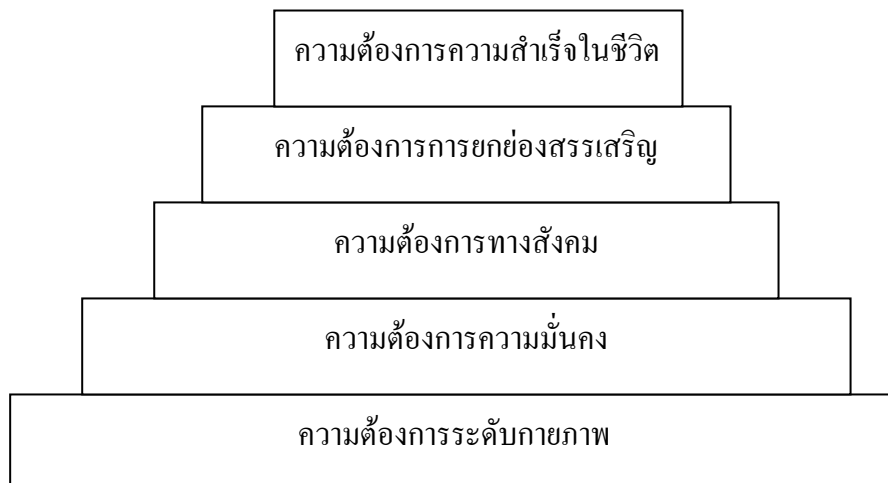
หมายรวมถึง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนต้องการมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือการที่สามารถใกล้ชิดบุคคลสำคัญๆ ล้วนเป็นการส่งเสริมให้ฐานะของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs)

เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองทั้ง 4 ระดับแล้ว มนุษย์จะทำงานเพื่องานคืออยากรู้ว่าตนมีศักยภาพแค่ไหน และพยายามพัฒนาศักยภาพของตนไปสู่จุดสูงสุด การทำงานเกิดจากสนใจและรักในงานที่ทำ และทำเพราะได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนให้ถึงจุดสูงสุด

มาสโลว์ (Maslow. 2003: 157) ได้จำแนกความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมนุษย์เป็น 2 ระดับใหญ่ๆ คือ ระดับต่ำ (Lower-order) ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ และความต้องการความมั่นคง สำหรับความต้องการในระดับสูง (Higher-order Needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งความแตกต่าง

ของความต้องการทั้ง 2 ระดับ คือ ความต้องการในระดับสูงเป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ขณะที่ความต้องการในระดับต่ำ เป็นความพึงพอใจที่เกิดจากภายนอก เช่น ค่าตอบแทน เป็นต้น



ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

(Maslow's Hierarchy of Needs)

ที่มา : Maslow. (2003). *Maslow quoted in Robbins*. P.156 (อ้างอิงจาก Robbins (2003).

2. ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer 2003; 161-162) ได้นำแนวคิดของมาสโลว์มาทำการวิจัยเชิงประจักษ์ และแบ่งกลุ่มความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ ออกมาเป็น 3 กลุ่มหลักๆ ได้แก่

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence needs) เป็นเรื่องของการจัดเตรียมปัจจัยพื้นฐานเพื่อการดำรงชีพ ซึ่งเป็นการรวมความต้องการในระดับกายภาพและความมั่นคงปลอดภัย (ขั้น 1-2) ตามแนวคิดของมาสโลว์

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relateness needs) เป็นเรื่องของความปรารถนาที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่น จึงเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมทั้งหมด เช่นเดียวกับความต้องการขั้นที่ 3 ของมาสโลว์

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความปรารถนาที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเพื่อพัฒนาตนเอง จึงเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เช่นเดียวกับความต้องการในขั้นที่ 4-5 ของมาสโลว์

เมื่อเปรียบเทียบแนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์ และมาสโลว์ พบว่า มีความเหมือนกันว่า เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำจนพอใจแล้ว มนุษย์มีความปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนองในระดับที่สูงขึ้น แต่อัลเดอร์เฟอร์ไม่เชื่อว่าความต้องการในชั้นหนึ่งๆ จะต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อนความต้องการในชั้นถัดไปจึงจะเกิดขึ้น ความต้องการทุกชั้นอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้

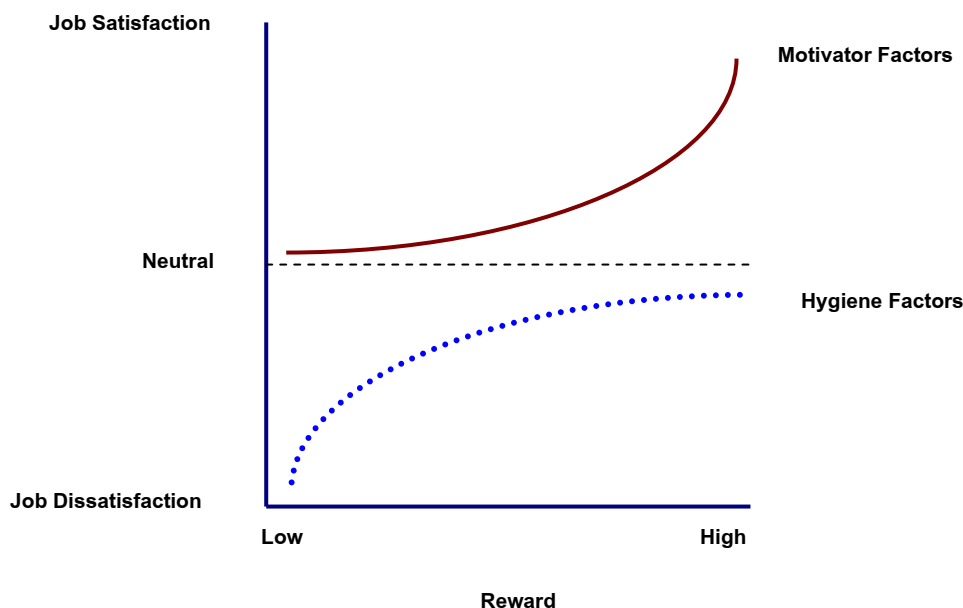
3. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory of motivation)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, quoted in Landy, 1985, p. 382-384) ได้ศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยได้ศึกษาวิจัยทัศนคติในการทำงานของนักบัญชีและวิศวกร 203 คน ในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง เขตเมืองพิทส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสัมภาษณ์ และให้ตอบคำถามว่า เมื่อใดที่พวกเขารู้สึกพอใจและไม่พอใจในการทำงาน เขาพบว่า ปัจจัยซึ่งทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยได้กำหนดสมมติฐานเบื้องต้นของทฤษฎีไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยด้านกายภาพและสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนหรือสิ่งของ เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และนโยบายขององค์กร อีกกลุ่มหนึ่งคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติและความท้าทายของงาน เป็นเรื่องสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ หน้าที่และความรับผิดชอบในงาน

2. เมื่อความต้องการปัจจัยอนามัยไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะเกิดความไม่พึงพอใจ แต่เมื่อความต้องการปัจจัยอนามัยได้รับการตอบสนองบุคคลจะไม่เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ขณะเดียวกันก็ไม่ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

3. เมื่อปัจจัยจูงใจไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะเกิดความไม่พึงพอใจ และเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนองจะเกิดความพึงพอใจ



ดูภาพประกอบ 3 ผลของปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ที่มา : Herzberg, quoted in Landy, 1985, p. 383

ยงยุทธ เกษรสากร (2541, น. 72 - 73) ปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจตามแนวคิดของ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory หรือ Herzberg's Motivation-Hygiene Theory) ซึ่งใช้อธิบายถึงทัศนคติในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยมากเมื่อเทียบกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1.1 เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้าง (Wages) เงินเดือนหรือสิ่งอื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

1.2 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานที่มีลำดับที่สูงขึ้น หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

1.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

1.4 สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาผู้อื่นหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นๆ อยู่ในฐานะตำแหน่งใดในองค์กร

1.5 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ความสามารถของพนักงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตหรือเป็นการทำงานอิสระก็ตาม

1.6 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงานตลอดจนสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

1.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงาน รวมทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

1.8 สภาพความเป็นอยู่ (Person Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกหรือมีเจตคติที่ดีต่องานของเขา

1.9 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคง

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่

2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ สิ่งจำเป็น ได้แก่ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถในการที่จะทำงานนั้น

2.2 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าโดยการพัฒนาทักษะใหม่ๆ มีความสามารถและความเต็มใจที่จะเพิ่มพูนความรู้

2.3 การยอมรับนับถือ (Responsibility) ซึ่งเป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น การชมเชยด้วยคำพูดหรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การให้การเสริมแรงบ่อยๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขา จะช่วยทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องการมีโอกาสที่จะรับผิดชอบถ้าเกิดความรู้สึกรับผิดชอบขึ้นแล้วการถูกควบคุมจากภายนอกจะน้อยลง

2.5 ลักษณะของงาน (The Work Itself) ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับว่าได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย ลักษณะงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานคือต้องท้าทาย ไม่ซ้ำซากจำเจ และสร้างความรู้สึกที่มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

4. ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Learned Needs Theory)

แมคเคลแลนด์ (McClelland, quoted in Ivancevich and Matteson, 2003, p. 265-267 and Matteson and Ivancevich, 2003, p.157-158) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการและพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นแนวคิดที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ เขาเชื่อความต้องการเกิดขึ้นจาก สิ่งที่ได้เรียนรู้มาก่อน โดยได้แบ่งความต้องการเป็น 3 กลุ่ม คือ

4.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ทำงานอย่างหนัก และใช้ทักษะและความสามารถที่มีเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เขากล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความต้องการอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จ คือ

4.1.1 บุคคลมีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา

4.1.2 บุคคลมีแนวโน้มจะกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จในระดับปานกลาง และมีแนวโน้มจะประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

4.1.3 บุคคลปรารถนาที่จะได้รับผลสะท้อนกลับ (Feedback) จากการทำงาน

4.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในสังคม คนที่มีความต้องการผูกพันสูงจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่น การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม และความต้องการเป็นที่รักของบุคคลอื่น ดังนั้น ผู้ที่มีความต้องการความผูกพันสูงจึงไม่ใช่นักบริหารหรือผู้นำที่ดี เพราะเขาจะไม่กล้าตัดสินใจ เนื่องจากเกรงว่าผู้อื่นจะไม่ชอบ

4.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะควบคุมคนอื่น มีอิทธิพลและชี้นำผู้อื่น และกระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ คนที่มีความต้องการอำนาจสูงจะชอบทำงาน คำหนึ่งถึงกฎระเบียบมาก และมีความนับถือตนเองสูง ความต้องการในด้านนี้มีทั้งแง่บวกและลบ ในแง่บวกคือ บุคคลจะมุ่งเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายของงานและช่วยให้ผู้อื่นได้รู้สึกถึงความสามารถที่มี แต่ในแง่ลบคือ ความรู้สึกของการมีผู้ชนะและผู้แพ้อยู่เสมอในการทำงาน

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์	ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก	ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของแมคเคลเลนด
ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	ปัจจัยจูงใจ	ความต้องการความสำเร็จ
ความต้องการการยกย่องสรรเสริญ			ความต้องการอำนาจ
ความต้องการทางสังคม	ความสัมพันธ์	ปัจจัยอนามัย	ความต้องการความผูกพัน
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย			
ความต้องการทางกายภาพ	ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ		

ภาพประกอบ 4 สรุปเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการในกลุ่มเนื้อหา (Content Theory) ดังนี้

ที่มา: สมยศ นาวิการ. (2546) _____ หน้า. 325

ทฤษฎีในกลุ่มเนื้อหาทั้ง 4 ทฤษฎี ได้กล่าวถึงตัวจูงใจอันเป็นปัจจัยหลักในการกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ ซึ่งพบว่าปัจจัยจูงใจของทั้ง 4 ทฤษฎี ไม่แตกต่างกัน เพียงแต่มีการจัดกลุ่มตามแนวทางการศึกษาของแต่นักทฤษฎีแต่ละท่านดังภาพที่ 4

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

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

4.1 ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

อัลบานเนส (กาญจนา เหมะธร. 2542 : 19; อ้างอิงจาก Albanese. 1981. Managing. Pp.204) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการทำงานว่า คือพฤติกรรมและการกระทำของ คนงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการ

แสดงออกของคณงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมการฝึกอบรม

บรูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544 : 7 ; อ้างอิงจาก Baruch. 1968. New ways in discipline. p.136) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกันไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม

จากความหมายข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะการกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้

4.2 แนวคิดและประเภทของพฤติกรรมการทำงาน

บรูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544 : 7 ; อ้างอิงจาก Baruch. 1968. New ways in discipline. p.136) แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดว่าการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย (Physical Conditions) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติและสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์และการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลาและการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น

สเตียร์ (พรพรรณ อุ่นจันทร์. 2543 : 28 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977. Motivation and work behavior. p.133) ให้ความเห็นว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรคือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร และนอกนี้ แคตและแคน (พรพรรณ อุ่นจันทร์. 2543 : 28 ; อ้างอิงจาก Katz :& Kahn. 1966 : 114 – 115 The Social Psychology of Organizations) เสนอว่า มีพฤติกรรมที่สำคัญ 3 ประการด้วยกันที่องค์กรจะต้องได้รับการสนองตอบจากคนในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

ประการแรก องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า นอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้ว องค์กรยังต้องสามารถรักษามูลค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย

ประการที่สอง องค์การจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้และปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

ประการสุดท้าย นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและตามบทบาทแล้ว พนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการพรรณาลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่ว ๆ ไป เกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์การ ดังนั้น องค์การที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังต้องรับผิดชอบต่อความคิด และการกระทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์

4.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 81 – 83)

ความแตกต่างระหว่างบุคคล ย่อมมีผลต่องานที่ทำแตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจความถนัดของบุคคลนั้น นอกจากนี้คนเรายังมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ บางคนต้องการความมั่นคง เกียรติยศชื่อเสียง บางคนทำเพื่อไม่มีเวลาว่างมากเกินไป จุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันนี้ทำให้บุคคลเลือกงาน ความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ในงานชนิดเดียวกัน บุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเชาวน์ปัญญาพอๆ กัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกันด้วย ผลงานย่อมออกมาแตกต่างกัน

ฉะนั้น จึงควรที่จะพิจารณาถึงสาเหตุ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลดังนี้

1. ปัจจัยที่บุคคล บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างกันไปซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในตัวบุคคลได้แก่

1.1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคลนั้น

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

1.3 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

1.4 ความสนใจและการตั้งใจ เป็นความสนใจของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

1.5 อายุ เพศ และวัยต่างๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชาย มีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง

1.6 การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้น ๆ มิฉะนั้นก็ไม่ว่าจะกระทำไ้

1.7 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงป่งจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน

สิ่งเหล่านี้ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานและเลือกงานอย่างมากด้วย

2. ปัจจัยที่สภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ภายนอก มีผลต่อการแสดงออกสภาพแวดล้อมแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานวงการธุรกิจอุตสาหกรรมมีงานในลักษณะแตกต่างกันมาก งานบางงานอยู่ในสำนักงาน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารสิ่งพิมพ์ บุคคลที่นิยมงานในห้องทำงานปรับอากาศ สถานที่โอ้อ่า มีความสะดวกสบายจะเป็นเครื่องจูงใจในการทำงาน แต่งานบางอย่างเป็นงานภายนอกอาคาร เช่น การคุมการก่อสร้าง การคุมงานชุดและเจาะเป็นงานที่ทำ ทายความสามารถการแก้ปัญหา และในบางครั้งก็เสี่ยงอันตราย มีบุคคลบางคนก็สนใจเช่นกัน ลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแยกออกได้ดังนี้

วิธีการทำงาน เป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงไร

เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ช่วยในการผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงไร

การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานคับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการ ทำงานของบุคคล การจัดสวน จัดบริเวณที่ทำงานมีส่วนจูงใจให้บุคคลรักและทำงาน

ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ

ลักษณะขององค์การ เป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน หากเป็นงานราชการ รัฐวิสาหกิจ บุคคลที่สนใจทำงานเพราะความมั่นคง มีสวัสดิการ หากเป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็หวังเรื่องรายได้

ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา เป็นการพิจารณาสายงานว่ามาลำดับขั้นตอนมากน้อยเพียงใด ต้องผ่านการฝึกอบรมมากเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด ชนิดของเครื่องจูงใจได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจการทำงานเช่นเดียวกัน

สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานอย่างไร ในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการนั้นหรือไม่ มีความน่าเชื่อถือหรือไม่

ปัจจัยทั้งทางด้านบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการเลือกงาน ข้อเท็จจริงเหล่านี้ เป็นสิ่งที่นักบริหารงานบุคคลทำความเข้าใจว่า ปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อคนชนิดใดและมากน้อยเพียงใด บุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่แตกต่างกันไปตามกาลเวลาและโอกาสอีกด้วย การพิจารณาถึงตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมก็ดี ด้านบุคคลก็ดี ควรจะพิจารณาในเชิงระบบ เพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงานและมีบทบาทต่องานในหน่วยงานด้วย

มูลฐานที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน

พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนนั้น เมื่อบุคคลรวมเข้าเป็นองค์กร จะก่อให้เกิดพฤติกรรมขององค์กรขึ้นเอง และพฤติกรรมขององค์กรนี้ก็จะแตกต่างกับพฤติกรรมของส่วนบุคคล เพราะพฤติกรรมในองค์กรหรือจะเรียกให้เข้าใจง่าย ๆ ก็คือ พฤติกรรมของกลุ่มคน (Group) นั้นเกิดขึ้นใหม่โดยอิทธิพลของบุคคลที่ร่วมงานกันนั่นเอง เช่น เพื่อนฝูง หัวหน้างาน ตลอดจนระเบียบแบบแผน หรือแบบธรรมเนียมขององค์กรนั้น เพราะองค์กรก็คือที่รวมจิตใจของคนหลายคนเข้าด้วยกัน (Collective Mind) อันเป็นการรวมทั้งความคิดและการกระทำซึ่งแตกต่างกันของบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถอธิบายเหตุผลของการเกิดพฤติกรรมของกลุ่มคนได้แจ่มแจ้งขึ้นหากจะยอมรับทราบความจริงข้อหนึ่งทางจิตวิทยามนุษย์ว่าตัวเองเป็นสัตว์ที่สามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้นั้นก็คือ แม้จะไม่ทั้งพฤติกรรมเดิมส่วนตัว แต่ก็มีแนวโน้มเอียงที่จะยอมรับอิทธิพลทางพฤติกรรมของกลุ่มหรือหน่วยงานนั้นมาเป็นของตนอีกด้วย การที่ผู้บริหารองค์กรจะใช้ข้อเท็จจริงนี้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร โดยการพยายามที่จะให้อิทธิพลของพฤติกรรมขององค์กร อยู่เหนือพฤติกรรมของบุคคล และให้กลืนพฤติกรรมของบุคคลเสีย นั้น จำต้องศึกษาถึงระยะแห่งอิทธิพล (Range of Influence) ที่ช่วยก่อพฤติกรรมของบุคคลให้ต้องแท้เสียก่อน ว่าสืบเนื่องสะสมมาอย่างไร (หลวงวิเชียร แพทยาคม. 2479 : 123)

มูลฐานที่มีอิทธิพลในการก่อพฤติกรรมของบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะด้วยกันคือ

1. มูลฐานอันเกิดขึ้นด้วยตัวบุคคลเอง
2. มูลฐานอันเกิดมาจากอิทธิพลของกลุ่มอื่น ๆ ภายนอกองค์กรที่บุคคลนั้นทำงานอยู่
3. มูลฐานอันมาจากอิทธิพลของกลุ่มภายในองค์กรเอง

1. มูลฐานพฤติกรรมอันเกิดขึ้นในตัวบุคคลเอง

ซึ่งมูลฐานประเภทนี้มาจาก 3 ทางด้วยกัน คือ บุคคลลักษณะ (Personality) สัญชาตญาณ (Instincts) และความต้องการ (Needs) หากเราจะพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละทางดังกล่าวนี้ ก็จะพบว่าบุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคลนั้น ย่อมเกิดจากผลรวมของปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะทางร่างกาย (Physical) ลักษณะทางจิตใจ (Mental) อารมณ์ (Emotion) สภาพแวดล้อม (Environments) และความเป็นมาแต่หนหลัง (Background) ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเครื่องช่วยอย่างสำคัญในการพิจารณาบุคคลประกอบกับงานที่จะมอบหมายให้ เช่น ร่างกายเป็นเครื่องพิจารณาความตรากตรำของงานที่จะมอบหมายให้ จิตใจเป็นเครื่องพิจารณาถึงความเสี่ยงอันตรายของสภาพแวดล้อมดั้งเดิมของบุคคลนั้น ความเป็นมาแต่หนหลัง เช่น ประสบการณ์หรือการศึกษาก็เป็นเครื่องพิจารณาถึงลักษณะของงานที่ต้องการเขาวินิจฉัย เป็นต้น ตัวอย่างของการเข้าใจปฏิกิริยาของอารมณ์มนุษย์เมื่อเกิดแรงผลักดันทางเหตุการณ์นั้น น่าจะดูได้จากบทครองทางทหารผู้หนึ่งคือซุกซู ซึ่ง B.H>Liddell Hart ยกมากล่าวไว้ในหนังสือของเขาว่า “เมื่อท่านโอบล้อมกองทัพข้าศึกจะเปิดทางออกไว้หนึ่งทาง โปรดอย่าบีบบังคับข้าศึกที่จนตรอกให้หนีนัก” (Sun Tzu. 1957 : 14)

การพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยฟอร์มบุคลิกลักษณะของบุคคล แบ่งปัจจัยใหญ่ ๆ เพียง 3 ประการเท่านั้น คือ (Department of Army. 1958 : 12 – 18)

1. สืบสายเลือด (Heredity) เป็นบุคลิกลักษณะที่เกิดตามสายเลือดจากบิดามารดา เช่น ในแง่ลักษณะทางร่างกาย จิตใจอารมณ์ แต่อย่างไรก็ตาม บุคคลจะมีบุคลิกภาพตามสายเลือดได้มาเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ของผู้คนด้วย ฉะนั้นประวัติบรรพบุรุษจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะใช้พิจารณาประกอบประวัติบุคคลในการมอบหมายงาน

2. สภาพแวดล้อม ซึ่งได้แก่ชีวิตครอบครัว โรงเรียน ความเชื่อ (Belief and Myth) ตลอดจนวัดตามศาสนาที่ตนนับถือ และความเคยชิน เช่น อาหารที่เคยรับประทาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เองที่ช่วยฟอร์มบุคลิกให้แก่บุคคลนอกเหนือไปจากที่ได้รับทางสายเลือด ฉะนั้น การจัดการหน่วยงาน การวางระเบียบหน่วยงาน ตลอดจนการให้สวัสดิการ และการมอบหมายงานจึงจำเป็นต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นผลให้ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้สนับสนุนจุดประสงค์ขององค์การได้โดยปราศจากการต่อต้าน ดังจะเห็น

ได้ว่าแนวคิดในการปกครอง (หมายรวมถึงการจัดองค์การดำเนินการปกครอง) ในระบอบประชาธิปไตยนั้น ท่านประธานาธิบดีลินคอล์น กล่าวว่าต้องเป็นการปกครองของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชนเพราะเมื่อประชาชนดำเนินการได้เอง ระบบหรือวิธีการย่อมจะสอดคล้องกับชีวิตของประชาชาติ (Life of Nation) (ชูป กาญจนประการ. 2503)

3. ประสบการณ์ (Experience) บุคคลแม้จะเติบโตมาในภาวะแวดล้อมเดียวกัน แต่หากมีประสบการณ์แตกต่างกันแล้ว ก็อาจมีบุคลิกลักษณะต่างกันอย่างสิ้นเชิง เพราะประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจะมีผลกระทบกระเทือนต่อลักษณะร่างกายและจิตใจ ความต่างกันทางประสบการณ์จะมีบทบาท ต่ออารมณ์และที่ทำของบุคคลด้วย ประสบการณ์ในที่นี้ขอให้พึงเข้าใจว่า หมายถึงการศึกษาบวบ ความเคยผ่านงาน เคยผ่านต่อเหตุการณ์ตลอดจนการประสบเคราะห์กรรม เช่น อุบัติเหตุหรือความเจ็บไข้ได้ป่วย ฯลฯ พอจะยกตัวอย่างบางประการได้ เช่น คนที่เคยถูกทรยศคดโกงมาจะกลายเป็นคนขบถแค้น และไว้วางใจคนน้อยลง คนที่เคยประสบอุบัติเหตุจากการเดินทางมักจะหลีกเลี่ยงการเดินทาง คนที่เคยเจ็บไข้ด้วยโรคบางชนิดอาจมีอาการเปลี่ยนแปลงไปเป็นต้น

พึงสังเกตว่า ในการบริหารงานนั้น ประสบการณ์เป็นสิ่งที่จะช่วยพิจารณาใช้คนหรือบรรจุกคนให้เหมาะสมกับงาน และเป็นเครื่องช่วยบำบัดพฤติกรรมทำงานที่ไม่พึงประสงค์ได้อีกทางหนึ่ง เพราะบุคลิกลักษณะของบุคคลนั้นไม่ใช่สิ่งตายตัว ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงได้หากปัจจัยที่ประกอบเป็นบุคลิกลักษณะนั้นเปลี่ยนแปลงไป

พฤติกรรมอันเกิดจากตัวบุคคลเองนอกจากบุคลิกลักษณะแล้ว ได้แก่ สัญชาตญาณ ที่เป็นเครื่องช่วยก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทงงานของบุคคล โดยที่เจ้าตัวจะปฏิบัติไปโดยจิตสำนึกหรือไม่ก็ตาม เช่น สัญชาตญาณแห่งการกลัวตายหรือ ไม่กล้าเสี่ยงหรือความอยากที่จะคงอยู่ต่อไป ซึ่งสัญชาตญาณนี้อาจมาในรูปไม่ยอมรับผิดชอบเพราะกลัวพลาด ไม่อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเพราะเกรงว่าตัวจะไม่เหมาะกับรูปแบบใหม่นั้น อย่างไรก็ตาม สัญชาตญาณที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรก็มี เช่น เกรงว่าจะดำรงอยู่ในตำแหน่งไม่ยึดเพราะความรู้น้อยหรือไม่ทันสมัยจึงพยายามศึกษาเล่าเรียนอยู่เสมอ

ประการสุดท้ายที่เป็นมูลฐานให้เกิดพฤติกรรมของตัวบุคคลก็คือ ความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ (Basic Human Needs) (Department of Army : 14) การที่รูปแบบของพฤติกรรมของบุคคลจะเป็นที่ยอมรับกันในสังคมหนึ่ง ๆ และให้เป็นที่ยอมรับของเจ้าของพฤติกรรมด้วยนั้น จำต้องมีเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เหมาะสม และเงื่อนไขดังกล่าวนี้เองอาจกล่าวได้ว่าเป็นรากฐานแห่งพฤติกรรมของกลุ่ม ซึ่งอาจอธิบายได้ในรูปความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ อันจะแยกเป็นประเด็นใหญ่ได้สองประเด็น คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) การที่คนจะสามารถยังความพอใจให้แก่คนตามความต้องการทางร่างกายนั้น ความต้องการทางร่างกายนี้จะกลายเป็นจุดมุ่งหมาย (Goal) ซึ่งจะช่วยก่อให้เกิดแรงกระตุ้นทางใจ (Motivation) ในอันที่จะทำให้คนมีพฤติกรรมในแบบหนึ่ง ๆ โดยเฉพาะความต้องการทางร่างกายที่ว่ามีได้แก่ ความต้องการเสื้อผ้า อาหาร ที่อยู่ ยารักษาโรค หรือเงินทองเพื่อใช้จ่ายใช้สอยเพื่อสนองความต้องการอันนั้น

2. ความต้องการที่รับรู้มา (Learned Needs) ความจริงถ้าพูดให้เข้าใจง่าย ๆ น่าจะเรียกได้ว่าเป็นความต้องการทางใจ ซึ่งได้แก่การที่มนุษย์ประเมินค่าภาวะการณ์อันหนึ่ง ๆ โดยพิจารณาว่าภาวะการณ์นั้น ๆ จะเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของตนแค่ไหน ความต้องการดังกล่าวนี้ได้แก่ความมั่นคงและปลอดภัย (Security) ความยอมรับให้ตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Approval) และการที่สังคมจะรับรู้ในความเป็นไปของตน (Recognition) หากจะกล่าวให้เข้าใจง่าย ๆ ความต้องการอันนี้ก็คือ ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มก้อน (The need of communal life) ซึ่งสืบเนื่องมาจากสัญชาตญาณของการอยู่เป็นฝูง (Herd instinct) นั้นเอง (Adler. 1949 : 26 - 27) การอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มก้อน ก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย และไม่ว่าเท่านั้นยังเกิดความมั่นใจว่าตนจะสามารถดำรงอยู่ในโลกต่อไป ความต้องการในความปลอดภัยและความคงอยู่มีอิทธิพลทำให้มนุษย์ยอมปรับตนเองให้เข้ากับสังคมดังที่ Simon เรียกว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่สามารถปรับตนเองต่อสภาพแวดล้อมได้ เมื่อเป็นเช่นนั้น มนุษย์จึงพยายามประพฤติตามสังคมที่ตนสังกัด (Folkway) เพื่อให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ยอมรับระเบียบแบบแผนและจรรยาบรรณของสังคม เท่านั้นยังไม่พอ มนุษย์ยังมีความโน้มเอียงที่สำคัญอีกสองประการ (Adler. 1949 : 103) ที่เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ นั่นคือ ความรู้สึกเข้ากับสังคมได้ (Social feeling) (Adler : 30) และความรู้สึกอยากให้สังคมเห็นความสำคัญของตน ความโน้มเอียงประการหลังนี้เอง คนมีความรู้สึกอยู่เสมอว่าตนเอง บัดนี้ยืนอยู่ ณ ที่ใด และจะก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานได้เพียงใด การที่คนยอมทำงานหนักตรากตรำ ก็เพื่อต้องการให้บรรลุผลสำเร็จที่ตนตั้งไว้และพร้อมกันนั้นก็อยากให้คนอื่นรับทราบผลสำเร็จนั้นด้วย ฉะนั้นการที่บุคคลจะทำความดีอันใดอันหนึ่ง ถ้าไม่ได้รับการรับรอง หรือรับรู้จากสังคม บุคคลนั้นก็มักจะมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลง เช่น กลายเป็นคนเฉื่อยชาต่องาน ไม่สนใจใยดีและไม่อยากที่จะทำต่อไป

นักบริหารพึงระลึกว่า ความต้องการของมนุษย์นี้มีอิทธิพลอย่าง สำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานเพราะเมื่อมนุษย์มีความต้องการ ความต้องการอันนี้ก็จะกลายเป็นรูปเป็นจุดมุ่งหมายในการทำงานไม่ว่าจะเป็นโดยจิตสำนึกหรือไม่ก็ตาม สมดังที่แอดเลอร์กล่าวไว้ในหนังสือเล่มเดียวกันว่า “ไม่มีมนุษย์คนใดจะคิด รู้สึก ตั้งใจ ผัน หากว่าสิ่งต่าง ๆ ทั้งหมดนี้จะไม่ได้ถูกกำหนดตั้งใจหมายสืบต่อ ขยายและมุ่งไปถึงจุดมุ่งหมายที่สำนึกอยู่ตลอดเวลา” (Adler. 1949 : 17)

2. มูลฐานพฤติกรรมอิทธิพลของกลุ่มภายนอกองค์กร

ในส่วนนี้จะพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมในการทำงาน ฉะนั้นกลุ่มหรือสมาคมใดก็ตามที่ไม่ใช่องค์กรที่บุคคลทำงานอยู่จะถือว่าเป็นกลุ่มภายนอกองค์กรทั้งสิ้น ในที่นี้จึงจำกัดเฉพาะอิทธิพลของกลุ่มภายนอกที่มีต่อบุคคล ภายหลังที่บุคคลนั้นได้เข้าร่วมงานในองค์กรแล้วเท่านั้น กลุ่มดังกล่าว ได้แก่ สหภาพแรงงาน ชีวิตแต่งงาน สมาคมอาชีพ และสมาคมเพื่อความบันเทิงอื่น ๆ เป็นต้น การที่บุคคลไปเข้าร่วมสังสรรค์และมีความสัมพันธ์กับองค์กรหรือสังคมอื่นใดนอกไปจากองค์กรที่ตนทำงานอยู่ องค์กรหรือสังคมนั้นย่อมมีอิทธิพลภายในตัวของมันเองที่จะช่วยพORMรูปพฤติกรรมให้แก่สมาชิกไม่มากนักน้อย พฤติกรรมนี้อาจกระทบกระเทือนถึงพฤติกรรมอันเป็นแบบฉบับขององค์กรที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ด้วยก็ได้ และเป็นไปได้ในเชิงสนับสนุนหรือขัดขวาง อันเป็นทางนำไปสู่ผลดีและผลเสียขององค์กรที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ เช่น สหภาพแรงงาน หากเป็นสหภาพที่ดำเนินการตามอุดมคติในอันที่จะรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกอย่างมีเหตุผล สมาชิกซึ่งทำงานอยู่ในองค์กรก็ย่อมสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ที่มีสมรรถภาพเพราะไร้ข้อวิตกกังวลที่ไม่จำเป็น ผลดีก็ย่อมบังเกิดแก่องค์กรที่สมาชิกรับนั้นทำงานอยู่ แต่ตรงข้ามหากสหภาพตั้งหน้าแต่รักษาผลประโยชน์ของสมาชิกอย่างไร้เหตุผล หรือผู้ดำเนินการสหภาพนั้นฉวยผลประโยชน์เพื่อสร้างอำนาจส่วนตัว และไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรที่มีสมาชิกรับทำงานอยู่ และหากสมาชิกเห็นคล้อยตามจุดมุ่งหมายของสหภาพแต่กลับไม่ได้รับความสมหวังจากองค์กรของตน เพราะองค์กรไม่สามารถอำนวยความสะดวกให้ได้ ผลที่ตามมาคือ การต่อต้านด้วยการทำงานไม่เต็มสมรรถภาพ และอาจลุกลามไปได้ถึงการนัดหยุดงาน ชีวิตแต่งงานก็มีส่วนพORMพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากชีวิตแต่งงานมีผลกระทบกระเทือน จิตใจ อารมณ์ และขวัญได้ทั้งทางก่อประโยชน์และเสียประโยชน์ เช่น อาจกลายเป็นคนรักงาน เื่อใจใส่งาน หรือละทิ้งงาน ตลอดจนอาจกลายเป็นผู้ทุจริตต่อหน้าที่ได้ น่าสังเกตว่าอิทธิพลจากภายนอกองค์กรมักจะมีอิทธิพลอย่างสูงต่อองค์กร ที่มีโครงสร้างของสังคมภายในไม่แนบแน่น (Low Cohesive group) หรือองค์กรที่มีหน้าที่ติดต่อกับประชาชนมาก ๆ หรือองค์กรสาขาที่อยู่ห่างไกลจากองค์กรกลาง เป็นต้น (Perry. 1954: 11 – 13)

3. มูลฐานพฤติกรรมจากอิทธิพลขององค์กรที่บุคคลทำงานอยู่

ตามความมุ่งหมายที่เห็นชอบร่วมกันแล้ว โดยการแบ่งสรรหน้าที่และความรับผิดชอบออกไปเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและความสามารถของบุคคล และกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงานของส่วนรวมอันหนึ่ง ในอันที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายที่พึงประสงค์โดยให้มีความขัดแย้งน้อยที่สุดและให้ยังความพอใจให้แก่ทั้งผู้ที่จะได้รับผลงานนั้น และผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นๆ เอง (White. 1955: 26)

จากคำจำกัดความอันนี้ จะเห็นได้ว่า มีประเด็นสำคัญว่า องค์กรคือบุคคลร่วมกันทำงาน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่เห็นชอบร่วมกัน (จุดมุ่งหมายขององค์กรและของบุคคลผู้ร่วมงานตรงกัน) และมีความขัดแย้งน้อยที่สุด ซึ่งในประเด็นที่ยกมานี้เราจะพบว่าขึ้นอยู่กับอิทธิพลของพฤติกรรม ทั้งสองของบุคคล กลุ่มบุคคล และขององค์กรเองเป็นสำคัญ องค์กรหนึ่งจะมีลักษณะสอง ลักษณะซ้อนหรือแฝงกันอยู่ นั่นคือ องค์กรอย่างเป็นทางการ (Formal Organization) ซึ่งหมายถึง องค์กรที่เป็นความสำคัญภายในคืออำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ตามตัวบทกฎหมาย ส่วนอีก ลักษณะหนึ่งที่แฝงอยู่คือองค์กรอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Organization) อันหมายถึง ความสัมพันธ์เป็นการส่วนตัวระหว่างบุคคลที่ทำงานกัน เช่น มิตรสหาย ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ องค์กรทั้งสองลักษณะนี้ มีความแตกต่างกันในแง่สำคัญคือ องค์กรอย่างเป็นทางการมักจะมี ความสมเหตุสมผล ไม่มีความเป็นส่วนตัว (Emotion and Personal)

ในสองลักษณะแห่งองค์กรนี้ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาบ้างแล้ว จะเห็นได้ว่า ลักษณะอย่างไม่เป็นทางการมีบทบาทในการทำงานมาก เพราะสิ่งแรกที่คนเข้าร่วมในองค์กร ใหม่ ๆ สนใจก็คือดูว่า คนในองค์กรนั้นเขาประพฤติปฏิบัติอย่างไร แทนที่จะหาทางทราบว่ ระเบียบแบบแผนข้อบังคับเป็นอย่างไร เพราะระเบียบแบบแผนข้อบังคับเป็นเพียงสิ่งไม่มีตัวตน จะมีประสิทธิผลเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับบุคคล ที่จะปฏิบัติตามหรือไม่เพียงใดเป็นสำคัญ ส่วนวิธีการ ประพฤติปฏิบัติอันแท้จริงของบุคคลในองค์กรนั้นต่างหาก เป็นสิ่งที่สมาชิกใหม่จะพึงปฏิบัติตาม เพราะมีตัวตนเห็นได้ชัดกว่า เนื่องจากสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลอยู่แล้ว เรามักเคย ได้ยินคำพังเพยแบบไทยว่า “เข้าเมืองตาหลิ่วให้หลิ่วตาตาม” ในแบบต่างประเทศ “เข้ากรุงโรม จงทำอย่างชาวโรมันทำ” คำพังเพยบอกกับความต้องการที่อยู่ในจิตใจได้สำนึก บุคคลจะยอมรับ วิถีทางปฏิบัติตามคนหมู่มาก (Folkway) หรือแบบธรรมเนียมตลอดจนประเพณี (Tradition and Mores) ของสังคม นั้น ๆ แต่โดยดีซึ่ง L.C.Dunn และ Th.Dobzhansy กล่าวว่า : ความจำเป็นที่ สำคัญยิ่งในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมมนุษย์ใด ๆ นั้น ย่อมเหมือนกันทั้งสิ้น กล่าวคือ ความสามารถที่จะเรียนจากประสบการณ์และที่จะปรับปรุงพฤติกรรม ของตนเองให้เข้ากับ ความต้องการและสภาพแวดล้อมของสังคมนั้น ๆ (L.C.Dunn และ Th. Dobzhansy, 1959 : 133)

ส่วนอิทธิพลขององค์กรอีกประการหนึ่ง คืออิทธิพลขององค์กรในลักษณะเป็นทางการ ซึ่ง ได้แก่ ระเบียบข้อบังคับ วินัย จริยา และการฝึกอบรม เป็นแบบแผนอย่างเป็นทางการที่บ่ง ถึงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทุกคน สัญชาตญาณ ผสมกับความต้องการทำให้มนุษย์มุ่งมั่นต่อสิ่งสำคัญสามสิ่งในชีวิต คือ ความรัก การทำงาน และ การสมาคม (Adler: 103) ฉะนั้น เมื่อบุคคลตัดสินใจเข้าร่วมในองค์กรใดจึงเท่ากับบุคคลนั้นได้ ยอมรับโดยปริยายแล้วว่า ตนจะสามารถยอมรับได้และจะอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของสังคมนั้น (Rules of Game) ได้โดยจะไม่มีขัดแย้งหรือมีแต่น้อย ซึ่งไม่ยากแก่การแก้ไขตนเอง

จะเห็นได้ว่า อิทธิพลขององค์กรทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการนี้ เป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิดจนบางครั้งไม่อาจแยกออกจากกันได้ หรือยิ่งกว่านั้นยังอาจเปลี่ยนรูปกันได้ เช่น ผู้บังคับใช้แต่อำนาจหน้าที่ตามข้อบังคับและระเบียบวินัย ก็เรียกได้ว่าเป็นอิทธิพลอย่างเป็นทางการ แต่ในขณะเดียวกัน ถ้าผู้บังคับบัญชานั้นใช้ความสามารถทางประมุขศิลป์โดยการทำให้เป็นตัวอย่าง ให้คำแนะนำตักเตือนอย่างเห็นอกเห็นใจด้วยความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ มีความเอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา พยายามใช้เทคนิคที่จะโน้มน้าวให้จุดมุ่งหมายของผู้ใต้บังคับบัญชาสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กร กรณีเช่นนี้ก็จะเรียกได้ว่าเป็นอิทธิพลขององค์กรอย่างไม่เป็นทางการไป

5. ข้อมูลธุรกิจเกี่ยวกับบริษัท สุพรีม พรีซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

บริษัท สุพรีม พรีซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (SUPREME PRECISION MANUFACTURING CO.,LTD) เป็นบริษัทของกลุ่มบริษัท UPECA สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 228/49 หมู่ 6 ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร บริษัทได้เริ่มดำเนินธุรกิจในปี พ.ศ. 2539 ด้วยทุนจดทะเบียน 5 ล้านบาท และจดทะเบียนเมื่อวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2544 เลขทะเบียนนิติบุคคลบจ.สค. 2699 โดยมีทุนจดทะเบียน 20 ล้านบาท บริษัทมีประเภทธุรกิจประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนโลหะแปรรูปส่งออก เป็นบริษัทที่ให้บริการทางด้านวิศวกรรมระดับโลก เกี่ยวกับส่วนประกอบเครื่องจักรและชิ้นส่วนปลีกย่อยที่มีความละเอียดสูงโดยใช้เครื่องมือทางวิศวกรรมที่มีความแม่นยำและล้ำสมัยที่สุดในประเทศไทย บริษัทผลิตชิ้นส่วนและอะไหล่เครื่องจักรที่มีความละเอียดสูง โดยกลุ่มลูกค้าของบริษัทเป็นบริษัทชั้นนำจากประเทศญี่ปุ่น, แอปปูโร และอเมริกาเหนือ โดยบริษัทรับผลิตเครื่องมือของเครื่องจักร, อาหารและเครื่องดื่ม (แม่พิมพ์, เครื่องบรรจุ, เครื่องบรรจุภัณฑ์) น้ำมันและก๊าซ, เครื่องอิเล็กทรอนิกส์, Automotive & Factory Automation machinery

ประเภทของธุรกิจ

เป็นบริษัทที่ให้บริการทางด้านวิศวกรรมระดับโลก เกี่ยวกับส่วนประกอบเครื่องจักรและชิ้นส่วนปลีกย่อยที่มีความละเอียดสูงโดยใช้เครื่องมือทางวิศวกรรมที่มีความแม่นยำและล้ำสมัยที่สุดในประเทศไทย บริษัทผลิตชิ้นส่วนและอะไหล่เครื่องจักรที่มีความละเอียดสูง โดยกลุ่มลูกค้าของบริษัทเป็นบริษัทชั้นนำจากประเทศญี่ปุ่น, แอปปูโร และอเมริกาเหนือ โดยบริษัทรับผลิตเครื่องมือของเครื่องจักร, อาหารและเครื่องดื่ม (แม่พิมพ์, เครื่องบรรจุ, เครื่องบรรจุภัณฑ์) น้ำมันและก๊าซ, เครื่องอิเล็กทรอนิกส์, Automotive & Factory Automation machinery

นโยบายของบริษัท

1. นโยบายทางด้านคุณภาพ

- เป็นผู้นำในกลุ่มบริษัทวิศวกรรมชั้นนำของประเทศไทยที่ได้เป็นบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนและอะไหล่เครื่องจักรของบริษัทชั้นนำหลายแห่งของโลก
- เป้าหมายของบริษัทให้เป็นบริษัทวิศวกรรมการให้บริการที่เป็นระดับมาตรฐานในประเทศไทยที่ไปแข่งขันในธุรกิจระดับโลกได้
- บริษัทมีผู้ร่วมปฏิบัติงาน, ผู้ถือหุ้น และผู้สนับสนุนธุรกิจที่ดีมีคุณภาพ
- บริษัทจะปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามมาตรฐานความต้องการเพื่อเป็นแนวทางตามข้อตกลงของ ATEX

2. จุดประสงค์ด้านคุณภาพ

- บริษัทต้องรับประกันได้ว่าพนักงานของบริษัทได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ทางด้านคุณภาพและทางบริษัทได้ให้การศึกษาด้านเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ
- ทางด้านการจัดหา “ On the job training “ และมีการสัมมนาทางการศึกษาของเทคนิคในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้กับพนักงานทั้งหมดเพื่อแสดงให้เห็นถึงวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและดำเนินการตามที่ได้วางแผนไว้ (On the job training : มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง)
- ระบุความต้องการของลูกค้า ถ้าความต้องการไม่ตรงกับบริษัท บริษัทก็นำเทคนิคมาใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อที่จะหาสาเหตุและปรับปรุงกระบวนการ
- ใช้วิธีวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อให้เข้าถึงกระบวนการและนำมาปรับปรุง
- ทำให้มั่นใจว่าคุณภาพที่กำหนด ได้ถูกนำมาใช้ในกระบวนการ
- เร็วเท่าที่ความต้องการของลูกค้ามาถึงมือเรา
- ตรวจสอบและควบคุมบำรุงรักษาในกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อการปรับปรุงในอนาคต

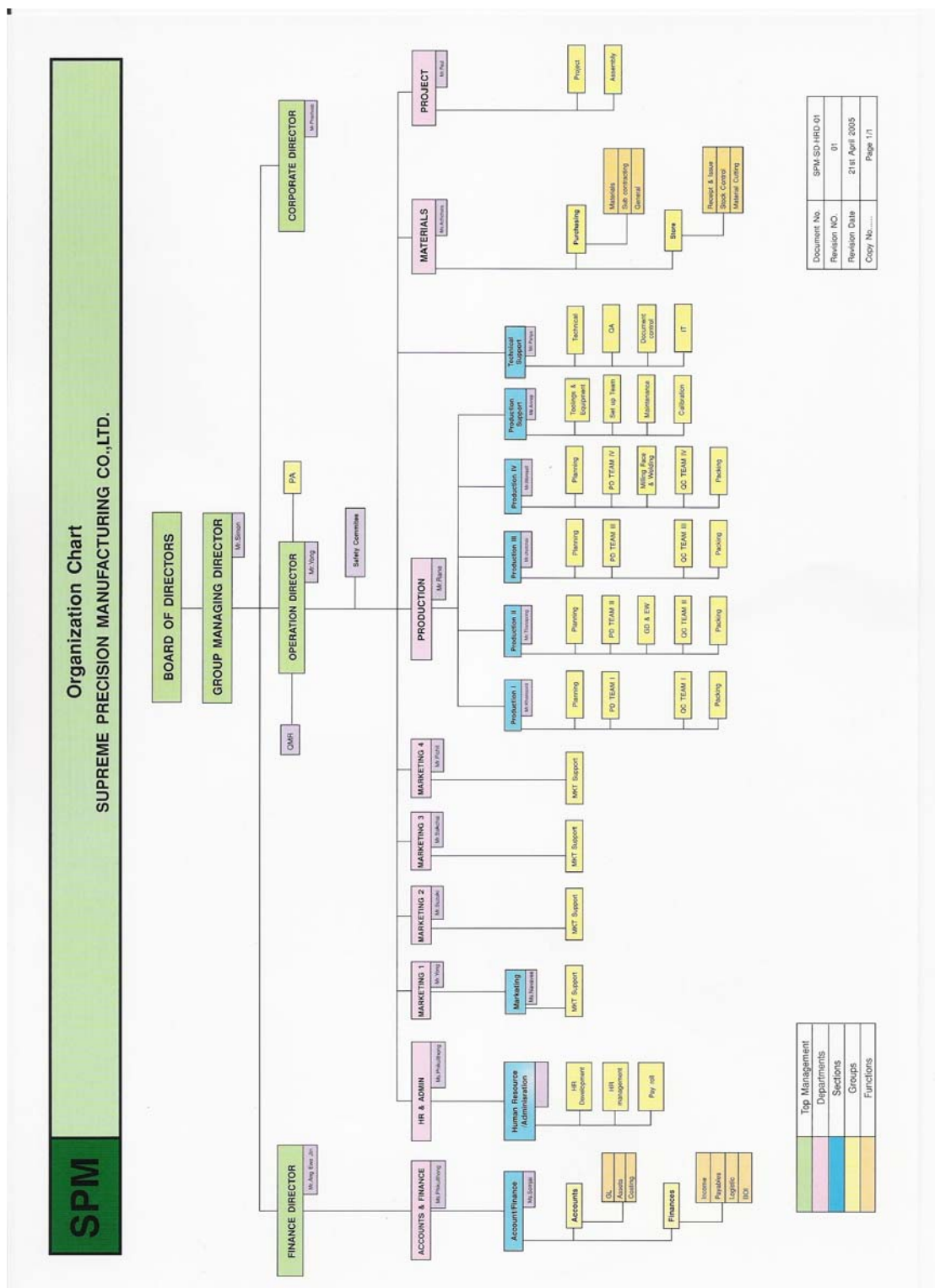
ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 บริษัทได้ลงทุนในเครื่องมือที่มีคุณภาพสูง, สิ่งอำนวยความสะดวก และพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ปัจจุบันบริษัทยังคงเชื่อว่าคุณภาพโดยรวมเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จและบริษัทได้ส่งเสริมระบบ ISO (International Standard Organization) อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัท

ประสบความสำเร็จในปี พ.ศ. 2544 – 2547 ความสำเร็จของเป้าหมายการเงินของบริษัท ได้ลงทะเบียและได้รับการส่งเสริมการส่งออกจาก BOI โดยเริ่มจากแผนกวิจัยและพัฒนา และได้รับใบรับรอง ISO 9001 : 2000 จาก TUV ตั้งแต่ปี 2004

ผลิตภัณฑ์

- บริษัทมีเครื่องจักร CNC ที่มีคุณภาพสูง, เครื่องกัดโลหะและเครื่องกลึง ดำเนินงานโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ด้วยความสนับสนุนจากแผนกวิศวกรรมและแผนกควบคุมคุณภาพอย่างเข้มงวดก่อนถึงมือลูกค้า
- บริษัทมีเครื่องจักรคุณภาพสูงที่ใช้ในการผลิตจำนวนน้อยตามความต้องการของลูกค้า
- บริษัทมีความพร้อมในด้านเครื่องจักรที่ใช้ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า รวมไปถึงการเจียระไน (grinding), EDM, การตัดด้วยลวดไฟฟ้า (Wire – cut) และการเชื่อมโลหะ (Welding)
- บริษัทเชื่อว่าการติดตั้งเครื่องจักรของบริษัทในสภาพการทำงานที่ให้ประโยชน์สูงสุดเป็นเหตุผลให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพสูงขึ้น เครื่องจักรทั้งหมดของบริษัทมีการประกันความปลอดภัยและง่ายสำหรับการใช้งานของพนักงาน



ภาพประกอบ 5 โครงสร้าง บริษัท สุพรีม พรีซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พุดิชา ย กิตติมาภิรม (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย การพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นของตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงานกับธนาคาร ที่แตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศรัทธา บุญอริยะ (2538: 99-100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านความก้าวหน้าของงาน, ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมตามทัศนะของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นแต่ละด้านพบว่า กลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานด้านความก้าวหน้าของงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติแต่ละด้านเป็นรายข้อปรากฏว่า ด้านความก้าวหน้าของงานด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

เบญจมา ภรณ์มะวิญชร (2545: บทคัดย่อ) ได้สรุปผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็น ชาย อายุระหว่าง 30 – 40 ปี สมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี ระดับรายได้ 8,001 บาท ขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับแรงจูงใจที่เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการความรักและมีส่วนร่วมในสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ ด้านความต้องการทางกายและด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย พบว่า เพศชายมีแรงจูงใจมากกว่าเพศหญิง อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.01 โดยพนักงานที่แต่งงานแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าที่เป็นโสด

วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน ได้ศึกษาถึงสถานภาพส่วนตัวของวิศวกร สภาพความพึงพอใจของวิศวกร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสร้างขึ้นตามทฤษฎีของ เฮิร์ชเบิร์ก ประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูนผลการศึกษพบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจในด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนมีระดับมาก กล่าวคือความรับผิดชอบฐานะของอาชีพในสายตามของสังคม และยังพบว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง จะมีความสัมพันธ์กับ ผู้ที่มีอายุมาก ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน และมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร นอกจากนั้นยังสรุปได้ว่า มนุษย์มีแรงจูงใจยอมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการ ของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ที่กำหนดไว้ 5 ชั้นจากทฤษฎีทำให้ทราบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับ การตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลำดับชั้นความต้องการไม่เท่ากันทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน อีกทั้งปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับงานและสิ่งแวดล้อมของงานด้วย

สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์, ความพึงพอใจของพนักงาน, ความจงรักภักดีต่อองค์กรการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบริษัท สุพรีม ปริทัศน์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับการนำทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน เป็นแนวทางในการทำวิจัยและการสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งสามารถนำไปสรุปผลและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือพนักงานของ บริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด รวมประชากรทั้งสิ้น 220 คน (ข้อมูลจากแผนกบุคคล ณ วันที่ 20 กรกฎาคม 2549)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด รวมประชากรทั้งสิ้น 220 คน เนื่องจากบริษัทมีประชากรค่อนข้างน้อยดังนั้นจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาโดยวิธีสำมะโน (Census) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 6) คือ การเก็บข้อมูลทุกหน่วยของประชากร คือ พนักงานของบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยออกแบบแบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้ค้นคว้าและสร้างขึ้นเอง รวมทั้งมีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาจากการให้คำนิยาม โดยแบบสอบถามสามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choices) จำนวน 7 ข้อ และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุด โดยมีรายละเอียดการวัดระดับข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด
2. ข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจ ของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิ่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านคำตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยใช้คำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มี 25 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale (นราศรี ไวนิชกุล และ ชูศักดิ์ อุดมศรี 2548 : 146) โดยจะวัดจากขวาไปซ้ายด้วยคำถามที่มีลักษณะตรงกันข้ามกัน การให้น้ำหนักคะแนนแบ่งเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง พอใจน้อย พอใจน้อยที่สุด โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) คือ

ความพึงพอใจมากที่สุด	ระดับ 5 คะแนน
ความพึงพอใจมาก	ระดับ 4 คะแนน
ความพึงพอใจปานกลาง	ระดับ 3 คะแนน
ความพึงพอใจน้อย	ระดับ 2 คะแนน
ความพึงพอใจน้อยที่สุด	ระดับ 1 คะแนน

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) ผู้ศึกษาวิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค. 2537 : 29)

$$\begin{aligned}
 \text{Interval (I)} &= \frac{\text{Range (R)}}{\text{Class (C)}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8 \\
 \text{เมื่อ } R &\text{ แทน } \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} \\
 C &\text{ แทน } \text{จำนวนชั้น}
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การให้คะแนน สามารถคำนวณแบ่งช่วงระดับโดยวิธีคำนวณความกว้างของชั้น
ดังนี้ (Best John. 1981 : 179-187)

ตาราง 1 สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
4.21 - 5.00	ความพึงพอใจมากที่สุด
3.41 - 4.20	ความพึงพอใจมาก
2.61 - 3.40	ความพึงพอใจปานกลาง
1.81 - 2.60	ความพึงพอใจน้อย
1.00 - 1.80	ความพึงพอใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ
พนักงาน บริษัท สุพรีเม พรีเมชั่น แมนูแฟกเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของ
พนักงาน ด้านความรู้สึกรักของพนักงาน และด้านการรับรู้ของพนักงาน โดยใช้คำถามปลายปิด
(Close-Ended Response Question) มี 9 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตราวัดแบบ
Semantic Differential Scale (นราศรี ไวนิชกุล และ ชุติศักดิ์ อุดมศรี 2548 : 146) โดยจะวัด
จากขวาไปซ้ายด้วยคำถามที่มีลักษณะตรงกันข้ามกัน การให้น้ำหนักคะแนนแบ่งเป็น 5 ลำดับ
คะแนน ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตร
ภาค (Interval scale) คือ

เห็นด้วยมากที่สุด	ระดับ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ระดับ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ระดับ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ระดับ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ระดับ 1 คะแนน

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท
อันตรภาค (Interval scale) ผู้ศึกษาวิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ดังนี้ (มัลลิกา
บุญนาถ. 2537 : 29)

$$\begin{aligned}
 \text{Interval (I)} &= \frac{\text{Range (R)}}{\text{Class (C)}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เมื่อ R แทน คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด
C แทน จำนวนชั้น

เกณฑ์การให้คะแนน สามารถคำนวณแบ่งช่วงระดับโดยวิธีคำนวณความกว้างของชั้น
ดังนี้ (Best John, 1981: 179-187)

ตาราง 2 สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความจงรักภักดี
4.21 - 5.00	ความจงรักภักดีมากที่สุด
3.41 - 4.20	ความจงรักภักดีด้วยมาก
2.61 - 3.40	ความจงรักภักดีปานกลาง
1.81 - 2.60	ความจงรักภักดีน้อย
1.00 - 1.80	ความจงรักภักดีน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุปริ้ม พรชีชน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จำนวน 7 ข้อ โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open – ended response question) มี 2 ข้อ และคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มี 5 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale (นราศรี ไวนิชกุล และ ชุติศักดิ์ อุดมศรี 2548 : 146) โดยจะวัดจากขวาไปซ้ายด้วยคำถามที่มีลักษณะตรงกันข้ามกัน การให้น้ำหนักคะแนนแบ่งเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้ เป็นจริงอย่างมาก เป็นจริง ไม่แน่ใจ ไม่เป็นจริง ไม่เป็นจริงอย่างมาก โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) คือ

เป็นจริงอย่างมาก	ระดับ 5 คะแนน
เป็นจริง	ระดับ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ระดับ 3 คะแนน
ไม่เป็นจริง	ระดับ 2 คะแนน
ไม่เป็นจริงอย่างมาก	ระดับ 1 คะแนน

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท
 อันตรภาค (Interval scale) ผู้ศึกษาวิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ดังนี้ (มัลลิกา
 บุณนาถ. 2537: 29)

$$\begin{aligned}
 \text{Interval (I)} &= \frac{\text{Range (R)}}{\text{Class (C)}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เมื่อ R แทน คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด
 C แทน จำนวนชั้น

เกณฑ์การให้คะแนน สามารถคำนวณแบ่งช่วงระดับโดยวิธีคำนวณความกว้างของชั้น
 ดังนี้ (Best John. 1981: 179-187)

ตาราง 3 สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	พฤติกรรม
4.21 - 5.00	พฤติกรรมดีมาก
3.41 - 4.20	พฤติกรรมดี
2.61 - 3.40	พฤติกรรมดีปานกลาง
1.81 - 2.60	พฤติกรรมไม่ดี
1.00 - 1.80	พฤติกรรมไม่ดีย่างมาก

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย และผลงานการวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมนั้นมาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของการของพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยศึกษาพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม ปรับปรุง เพื่อให้อ่านแล้วเกิดความเข้าใจง่าย ชัดเจน ตามความมุ่งหมายของงานวิจัย

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ปรับปรุงให้มีความถูกต้อง ก่อนนำไปทดลองใช้

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อถือ โดยทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง

2.2.6 ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เพื่อนำข้อมูลไปช่วยในการสร้างแบบสอบถาม โดยแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้ง ดังนี้

1. หนังสือพิมพ์ธุรกิจ วารสารต่าง ๆ เกี่ยวกับบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด
2. หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต โบรชัวร์ นิตยสาร

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะตอบแบบ สอบถาม
3. นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากพนักงานของ บริษัท สุพรีเม พรีเมชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

4. การจัดการข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด มาตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 เปรียบเทียบพฤติกรรมระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่า t-test และระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล (เดียนจิตต์ จิตต์อารี. 1999: 236)

$$P = \left(\frac{fX}{N} \right) \times 100$$

เมื่อ

P แทน ค่าสถิติร้อยละ

f แทน ความถี่ในการปรากฏของข้อมูล

X แทน ค่าของข้อมูลหรือคะแนน

N แทน ขนาดของประชากร

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean) สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูลใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 39)

$$\mu = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ	μ	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	ขนาดของประชากร

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูลใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541: 40)

$$\sigma = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

ตัวอย่าง	เมื่อ	σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่ม
		$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
		$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
		N	แทน	ขนาดของประชากร

5.2 สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

5.2.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546)

$$\text{Cronbach's alpha} = \frac{k \frac{\text{covariance}}{\text{variance}}}{1 + (k - 1) \frac{\text{covariance}}{\text{variance}}}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\frac{\text{covariance}}{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\frac{\text{variance}}{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 ค่า t-test (Independent t-test) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2546 : 173)

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน

$$\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

$$\text{ใช้สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่ม เท่ากัน

$$\sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$\text{ใช้สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(N_1 - 1)S_1^2 + (N_2 - 1)S_2^2}{N_1 + N_2} \left[\frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2} \right]}}$$

เมื่อ t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ 2
S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
N_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
N_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ($N_1 + N_2 - 2$)

5.3.2 ค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2546 : 237)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	$k - 1$	$SS_B = \sum_{j=1}^k \left(\frac{T_j^2}{N_j} \right) - \frac{T^2}{N}$	$MS_B = \frac{SS_B}{k - 1}$	$F = \frac{MS_B}{MS_W}$
ภายในประชากร	$N - k$	$SS_W = SS_T - SS_B$	$MS_W = \frac{SS_W}{N - k}$	
รวม	$N - 1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} X_{ij}^2 - \frac{T^2}{N}$		

เมื่อ	T_j	ผลรวมของคะแนน n ค่าในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum_{j=1}^K \sum_{i=1}^{n_j} X_{ij}^2$	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองทุกๆ ค่าในทุกกลุ่มตัวอย่าง
	N_j	จำนวนคะแนนในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง
	k	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	N	จำนวนคะแนนทั้งหมด
	T	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	T^2	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

การเปรียบเทียบพหุคูณ ตามวิธี LSD (Least Significant Difference) (กัลยา วาณิชบัญชา. 2546 : 258) ใช้สูตรดังนี้

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; N-K} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j} \right)}$$

เมื่อ	<i>LSD</i>	แทนค่าต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ
	<i>MSE</i>	ค่า Mean Square Error ที่ได้จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	<i>k</i>	ค่าจำนวนกลุ่มทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ
	<i>N</i>	ค่าจำนวนข้อมูล

สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient Correlation) โดยมีสูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2546 : 314,316)

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

เมื่อ	<i>r</i>	แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทนผลรวมของคะแนนชุด X
	$\sum Y$	แทนผลรวมของคะแนนชุด Y
	$\sum X^2$	ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	ผลรวมของคะแนนชุด Y ของแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
	<i>N</i>	จำนวนคน หรือกลุ่มตัวอย่าง

การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ มีดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
.91-1.00	ความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก
.71-.90	ความสัมพันธ์ระดับสูง
.31-.70	ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
.01-.30	ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
0	ไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

และการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีความสัมพันธ์กันอย่างไร มีดังนี้

1. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกนั่นคือ ถ้าใครได้คะแนนสูงในตัวแปรที่หนึ่งจะได้คะแนนสูงในตัวแปรที่สองด้วย
2. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวนั้นมีความสัมพันธ์ทางลบ นั่นคือถ้าใครได้คะแนนสูงในตัวแปรที่หนึ่งจะได้คะแนนต่ำในตัวแปรที่สอง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริง จำกัด ในการวิเคราะห์ และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามผู้ตอบแบบสอบถาม
μ	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
σ	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
F-Ratio	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
F-Prob.,p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับการบอกนัยสำคัญทางสถิติ (Probability)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนนเฉลี่ย (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจโดยรวม ของพนักงานบริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริง ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรินซ์
แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด โดยแจกแจง จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	138	62.70
หญิง	82	37.30
รวม	220	100.00
2. อายุ		
18 – 25 ปี	51	23.20
26 - 33 ปี	143	65.00
34 - 41 ปี	26	11.80
รวม	220	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	10	4.60
มัธยมศึกษาตอนปลาย	94	42.70
อนุปริญญา/ปวส.	75	34.10
ปริญญาตรี	41	18.60
รวม	220	100.00
4. สถานภาพสมรส		
โสด	119	54.10
สมรส/อยู่ด้วยกัน	98	44.50
หย่า / หม้าย	3	1.40
รวม	220	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
พนักงานรายวัน	14	6.40
พนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน	116	52.70
พนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน	49	22.30
หัวหน้างาน	14	6.40
วิศวกร	27	12.20
รวม	220	100.00
6. รายได้ต่อเดือน		
6,001 – 12,000 บาท	170	77.30
12,001 – 18,000 บาท	26	11.80
18,001 – 24,000 บาท	8	3.60
24,001 – 30,000 บาท	3	1.40
ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	13	5.90
รวม	220	100.00
5. หน่วยงานที่สังกัด		
แผนกผลิต 1	12	5.50
แผนกผลิต 2	22	10.00
แผนกผลิต 3	35	15.90
แผนกผลิต 4	52	23.60
แผนก MF, CT, GD	32	14.50
แผนกสนับสนุนการผลิต (MK, PU, PK, ST, ACC,HR)	67	30.50
รวม	220	100.00

จากตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 220 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถาม ผู้มีเพศชาย จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 และรองลงมาผู้มีเพศหญิง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถาม ผู้มีอายุระหว่าง 26 – 33 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 เป็นอันดับหนึ่ง และรองลงมาผู้มีอายุระหว่าง 18 – 25 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 และผู้มีอายุระหว่าง 34 – 41 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถาม ผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70 เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส.มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 และผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถาม ผู้มีสถานภาพโสด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 54.10 เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ผู้มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 และผู้มีสถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถาม ผู้มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาผู้มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 ผู้มีตำแหน่งงานเป็นวิศวกร จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 ผู้มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานและพนักงานรายวัน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถาม ผู้มีรายได้ระหว่าง 6,001 - 12,000 บาท จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 77.30 เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาผู้มีรายได้ระหว่าง 12,001 – 18,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 ผู้มีรายได้ระหว่างตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 ผู้มีรายได้ระหว่าง 18,001 – 24,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50และผู้มีรายได้ระหว่าง 24,001 – 30,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถาม หน่วยงานที่สังกัดคือ หน่วยงานแผนกสนับสนุนการผลิต (MK, PU, PK, ST, ACC, HR) จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 เป็นอันดับหนึ่งรองลงมา หน่วยงานที่สังกัดคือหน่วยงานแผนกผลิต 4 จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 หน่วยงานที่สังกัดคือหน่วยงานแผนกผลิต 3 จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 หน่วยงานที่สังกัดคือหน่วยงานแผนก MF,CT,GD จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 หน่วยงานที่สังกัดคือหน่วยงานแผนกผลิต 2 จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และหน่วยงานที่สังกัดคือหน่วยงานแผนกผลิต 1 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ตามลำดับ

เนื่องจาก ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ในข้อต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความถี่ของข้อมูลน้อยกว่าร้อยละ 5 ของข้อมูลระดับการศึกษา ทั้งหมด ดังนั้นเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ ซึ่งได้กลุ่มข้อมูลใหม่ดังนี้ คือ

ตาราง 5 จำนวนและค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา หลังจากนำข้อมูลมาแบ่งชั้น ความถี่ใหม่

ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	104	47.30
อนุปริญญา/ปวส.	75	34.10
ปริญญาตรี	41	18.60
รวม	220	100.00

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถาม ผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 รองลงมาผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส.มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 และผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 ตามลำดับ

เนื่องจาก ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส ในข้อหยา/หม้าย มีความถี่ของข้อมูลน้อยกว่าร้อยละ 5 ของข้อมูลสถานภาพสมรสทั้งหมด ดังนั้นเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ ซึ่งได้กลุ่มข้อมูลใหม่ดังนี้ คือ

ตาราง 6 จำนวนและค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส หลังจากนำข้อมูลมาแบ่งชั้น ความถี่ใหม่

ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. สถานภาพสมรส		
โสด	119	54.10
สมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่า/หม้าย	101	45.90
รวม	220	100.00

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถาม ผู้มีสถานภาพโสด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 54.10 เป็นอันดับหนึ่ง และรองลงมา ผู้มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่า/หม้าย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 ตามลำดับ

เนื่องจาก ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ในข้อ
รายได้ต่อเดือน 18,001-24,000 บาท ในข้อรายได้ต่อเดือน 24,001-30,000 บาท และในข้อรายได้
ต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไปมีความถี่ของข้อมูลน้อยกว่าร้อยละ 5 ของข้อมูลรายได้ต่อเดือน
ทั้งหมด ดังนั้นเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้การ
กระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ ซึ่งได้กลุ่มข้อมูลใหม่ดังนี้ คือ

ตาราง 7 จำนวนและค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน หลังจากนำ
ข้อมูลมาแบ่งชั้น ความถี่ใหม่

ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. รายได้ต่อเดือน		
6,001 – 12,000 บาท	170	77.30
12,001 – 18,000 บาท	26	11.80
ตั้งแต่ 18,001 บาทขึ้นไป	24	10.90
รวม	220	100.00

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถาม ผู้มีรายได้ระหว่าง
6,001 - 12,000 บาท จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 77.30 เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาผู้มีรายได้
ระหว่าง 12,001 – 18,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 และผู้มีรายได้ระหว่างตั้งแต่
18,001 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจโดยรวม ของพนักงานบริษัท สุพรีม พรินซ์ชั้น
แมนูแฟคเจอร์ เป็นรายด้านคำตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตาราง 8 แสดงจำนวน (ความถี่) ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม
ความพึงพอใจโดยรวม ของพนักงานบริษัท สุพรีม พรินซ์ชั้น แมนูแฟคเจอร์ เป็นรายด้าน
คำตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจ	μ	σ	ระดับความ พึงพอใจ
ด้านคำตอบแทน			
- คำตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	2.85	.839	ปานกลาง
- ท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้	3.15	.830	ปานกลาง
- โบนัสประจำปี	2.66	.929	ปานกลาง
- สวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน	3.07	.796	ปานกลาง
- เมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล	2.61	1.030	ปานกลาง
- ท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไป ตามความคาดหวังของท่าน	2.58	.827	น้อย
ความพึงพอใจด้านคำตอบแทนโดยรวม	2.82	.668	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงปลอดภัย			
- ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ	3.22	.832	ปานกลาง
- ความมั่นคงของรายได้	3.22	.811	ปานกลาง
- ความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ CNC	3.38	.764	ปานกลาง
- ความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา Manual	3.14	.855	ปานกลาง
- สภาพแวดล้อมด้านแสง	2.85	.932	ปานกลาง
- สภาพแวดล้อมด้านเสียง	2.44	.855	น้อย
ความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยโดยรวม	3.04	.629	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
- ท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย	2.46	.976	น้อย
- ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.65	.866	ปานกลาง
- ท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องมือไม่เพียงพอกับความต้องการ	2.55	1.008	น้อย
- ท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย	2.98	.929	ปานกลาง
- สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	2.70	1.013	ปานกลาง
- บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน	3.63	1.071	มาก
ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	2.83	.764	ปานกลาง
ความพึงพอใจโดยรวม	2.90	.601	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความพึงพอใจโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.90$)

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านค่าตอบแทนโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.82$) รายข้อที่ว่าท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ ($\mu = 3.15$) รายข้อสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน ($\mu = 3.07$) รายข้อที่ว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 2.85$) รายข้อที่ว่าโบนัสประจำปี ($\mu = 2.66$) และข้อที่ว่าเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล ($\mu = 2.61$) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และข้อที่ว่าท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน ($\mu = 2.58$) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงปลอดภัยโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.04$) รายข้อที่ว่าความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ CNC ($\mu = 3.38$) รายข้อที่ว่าความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และรายข้อที่ว่าความมั่นคงของรายได้ ($\mu = 3.22$) รายข้อที่ว่าความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา Manual ($\mu = 3.14$) และรายข้อที่ว่าสภาพแวดล้อมด้านแสง ($\mu = 2.85$) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ รายข้อที่ว่าสภาพแวดล้อมด้านเสียง ($\mu = 2.44$) และ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.83$) รายข้อที่ว่าบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน ($\mu = 3.63$) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อที่ว่าท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย ($\mu = 2.98$) รายข้อที่ว่าสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ($\mu = 2.70$) และรายข้อที่ว่าท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 2.65$) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ รายข้อที่ว่าท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอกับความต้องการ ($\mu = 2.55$) และรายข้อที่ว่าท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย ($\mu = 2.46$) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดี ของพนักงานบริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด เป็นรายด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน

ตาราง 9 แสดงจำนวน (ความถี่) ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด เป็นรายด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน

ความจงรักภักดี	μ	σ	ระดับความจงรักภักดี
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน			
- ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า	2.95	.954	ปานกลาง
- ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	3.31	.878	ปานกลาง
- ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	2.71	1.096	ปานกลาง
- ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3.09	.895	ปานกลาง
- การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	3.64	.856	มาก
ความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน	3.13	.669	ปานกลาง
ด้านความรู้สึก			
- เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที	3.30	.947	ปานกลาง
- ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	3.54	.948	มาก
- ท่านรู้สึกวุ่นวาย กังวล ขบถกับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	3.35	1.221	มาก
ความจงรักภักดีด้านความรู้สึก	3.40	.805	ปานกลาง
ความจงรักภักดีโดยรวม	3.27	.651	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความจงรักภักดีโดยรวม มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.27$)

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานโดยรวม ที่มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.13$) กับรายชื่อที่ว่า การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ($\mu = 3.64$) ที่มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก กับรายชื่อที่ว่า ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ($\mu = 3.31$) รายชื่อที่ว่า ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.09$) ราย

ข้อที่ว่าท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ($\mu = 2.95$) และรายข้อที่ว่าท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ ($\mu = 2.71$) ที่มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านความรู้สึกโดยรวม มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40$) รายข้อที่ว่าท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร ($\mu = 3.54$) รายข้อที่ว่าท่านรู้สึกว่ายานโยบายกฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ($\mu = 3.35$) มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและรายข้อที่ว่าเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที ($\mu = 3.30$) มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

ตาราง 10 แสดงแจกแจงจำนวน ค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่		
ไม่เคย	137	62.30
เคย โดยเฉลี่ย 1 ครั้งต่อเดือน	50	22.70
เคย โดยเฉลี่ย 2 ครั้งต่อเดือน	15	6.80
เคย โดยเฉลี่ย 3 ครั้งต่อเดือน	5	2.30
เคย โดยเฉลี่ย 4 ครั้งต่อเดือน	6	2.70
เคย โดยเฉลี่ย 8 ครั้งต่อเดือน	7	3.20
รวม	220	100.00
2. ท่านเคยขาดงานหรือไม่		
ไม่เคย	166	75.50
เคย โดยเฉลี่ย 1 ครั้งต่อเดือน	44	20.00
เคย โดยเฉลี่ย 2 ครั้งต่อเดือน	8	3.60
เคย โดยเฉลี่ย 5 ครั้งต่อเดือน	2	0.90
รวม	220	100.00

ตาราง 10 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่เคยมาทำงานสาย จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 ส่วนเคยมาทำงานสายโดยเฉลี่ย 1 ครั้งต่อเดือน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 เคยมาทำงานสายโดยเฉลี่ย 2 ครั้งต่อเดือน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 เคยมาทำงานสายโดยเฉลี่ย 8 ครั้งต่อเดือน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 เคยมาทำงานสายโดยเฉลี่ย 4 ครั้งต่อเดือน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และเคยมาทำงานสายโดยเฉลี่ย 3 ครั้งต่อเดือน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 ตามลำดับ

ท่านเคยขาดงานหรือไม่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่เคยขาดงานสาย จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 ส่วน เคยขาดงานโดยเฉลี่ย 1 ครั้งต่อเดือน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 เคยขาดงานโดยเฉลี่ย 2 ครั้งต่อเดือน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 และเคยขาดงานโดยเฉลี่ย 5 ครั้งต่อเดือน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงจำนวน (ความถี่) ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	μ	σ	แปลผล
3. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ	2.93	1.057	ปานกลาง
4. ท่านพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเพราะมีโอกาสก้าวหน้า	3.37	.874	ปานกลาง
5. ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.44	.912	ปานกลาง
6. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน	3.49	.679	ดี
7. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	4.02	.931	ดี

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เมื่อพิจารณา รายข้อที่ว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น ($\mu = 4.02$) และรายข้อที่ว่าผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน ($\mu = 3.49$) อยู่ในระดับดี ส่วนรายข้อที่ว่าท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.44$) รายข้อที่ว่าท่านพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเพราะมีโอกาสก้าวหน้า ($\mu = 3.37$) และรายข้อที่ว่าท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ ($\mu = 2.93$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซึชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อยตามข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ดังนี้

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศแตกต่างกันที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซึชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : เพศแตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซึชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซึชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนเพศชาย = ค่าแปรปรวนเพศหญิง

H_1 : ค่าความแปรปรวนเพศชาย $\neq$ ค่าแปรปรวนเพศหญิง

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 12 แสดงการทดสอบความแตกต่างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม
 พรซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึก
 ของพนักงาน

ความจงรักภักดีของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน		Levene's Test for Equality of Variances		เพศ	t-test for Equality of Means				
		F	Sig.		μ	σ	t	df	Prob.
ท่านคิดว่าจะทำงานใน องค์กรนี้ต่อไปแม้ว่า องค์กรอื่นจะเสนอ ตำแหน่งและค่าตอบแทน สูงกว่า	Equal variances assumed	1.286	0.258	ชาย	2.81	0.993	-2.739	218	0.258
	Equal variances not assumed			หญิง	3.17	0.843			
ท่านเต็มใจที่จะเสีย สละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้องค์กรของท่าน ประสบความสำเร็จ และมีชื่อเสียง	Equal variances assumed			ชาย	3.24	0.986			
	Equal variances not assumed	11.001**	0.001	หญิง	3.43	0.648	-1.702**	215.703	0.001
ท่านตั้งใจจะทำงานกับ องค์กรจนเกษียณอายุ	Equal variances assumed			ชาย	2.55	1.095			
	Equal variances not assumed	5.363*	0.022	หญิง	2.99	1.048	-2.941*	176.239	0.022
ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	Equal variances assumed	0.725	0.396	ชาย	3.07	0.856	-0.441	218	0.396
	Equal variances not assumed			หญิง	3.12	0.961			
การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	Equal variances assumed	0.138	0.711	ชาย	3.68	0.871	0.915	218	0.711
	Equal variances not assumed			หญิง	3.57	0.832			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.258 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances not assumed) ผลการทดสอบสมมติฐาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.258 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ไม่แตกต่างกัน

ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสีย สละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed) ผลการทดสอบสมมติฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสีย สละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสีย สละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเพศชายมีพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสีย สละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง น้อยกว่า เพศหญิง

ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed) ผลการทดสอบสมมติฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก

(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ น้อยกว่า เพศหญิง

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.396 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances not assumed) ผลการทดสอบสมมติฐาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.396 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.711 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances not assumed) ผลการทดสอบสมมติฐาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.711 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม
ฟริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน

ความจงรักภักดีของพนักงาน ในด้านความรู้สึก ของพนักงาน		Levene's Test for Equality of Variances		เพศ	t-test for Equality of Means				
		F	Sig.		μ	σ	t	df	Prob.
เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึง องค์กรในทางไม่ดีท่าน จะรู้สึกไม่พอใจและ จะพูดโต้แย้งทันที	Equal variances assumed			ชาย	3.36	1.031			
	Equal variances not assumed	11.573**	0.001	หญิง	3.21	0.782	1.200**	205.315	0.001
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ จะบอกกับคนทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงานของ องค์กร	Equal variances assumed			ชาย	3.53	1.048			
	Equal variances not assumed	5.852*	0.016	หญิง	3.56	0.755	-0.262*	209.900	0.016
ท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับใน ปัจจุบันไม่เหมาะสม ขาดความยืดหยุ่นใน การปฏิบัติ	Equal variances assumed	3.516	0.062	ชาย	3.40	1.293	0.693	218	0.062
	Equal variances not assumed			หญิง	3.28	1.092			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ฟริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ฟริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ในด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจะพูดโต้แย้งทันที มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed) ผลการทดสอบสมมติฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ฟริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ในด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจะพูดโต้แย้งทันที มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อย

กว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจะพูดโต้แย้งทันที แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเพศชายมีความจงรักภักดี ในด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจะพูดโต้แย้งทันที น้อยกว่า เพศหญิง

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed) ผลการทดสอบสมมติฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความจงรักภักดี ในด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร น้อยกว่า เพศหญิง

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.062 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances not assumed) ผลการทดสอบสมมติฐาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.062 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัดแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังแสดงในตาราง 7 และตาราง 12

ตาราง 14 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ความจงรักภักดีโดยรวม ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของ พนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob
ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอ ตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า	ระหว่างกลุ่ม	2	14.785	7.393	8.692**	.000
	ภายในกลุ่ม	217	184.560	.851		
	รวม	219	199.345			
ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละ ประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของ ท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	2	3.522	1.761	3.853	.102
	ภายในกลุ่ม	217	165.460	.762		
	รวม	219	168.982			

ตาราง 14 (ต่อ)

ความจงรักภักดีโดยรวม ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของ พนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob
ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กร จนเกษียณอายุ	ระหว่างกลุ่ม	2	8.103	4.051	3.450*	.034
	ภายในกลุ่ม	217	254.856	1.174		
	รวม	219	262.959			
ในข้อผลงานของท่านได้รับการ สนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.002	2.501	3.450*	.043
	ภายในกลุ่ม	217	170.357	.785		
	รวม	219	175.359			
ในข้อการประสานงานของท่านกับ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน ไปด้วยดี	ระหว่างกลุ่ม	2	12.197	6.098	8.915**	.000
	ภายในกลุ่ม	217	148.435	.684		
	รวม	219	160.632			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า มีค่า Probability(p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกัน ที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ดังแสดงตาราง 9

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง มีค่า Probability(p) เท่ากับ .102 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Probability(p) เท่ากับ .043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงตาราง 10

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability(p) เท่ากับ .034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของ

ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงตาราง 11

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีเม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีเม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี มีค่า Probability(p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีเม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังแสดงตาราง 12

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีเม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่ง และค่าตอบแทน สูงกว่า

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่ง และค่าตอบแทนสูงกว่า				
		18 - 25 ปี	26 - 33 ปี	34 - 41 ปี
	μ	3.29	2.76	3.31
18 – 25 ปี	3.29	-	0.54** (.000)	-0.01 (.951)
26 – 33 ปี	2.76		-	-0.55** (.005)
34 – 41 ปี	3.31			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 25 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-33 ปี พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 25 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-33 ปี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 25 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซึชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่ามากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-33 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.54 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-33 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 34-41 ปี พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-33 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 34-41 ปี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-33 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซึชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 34-41 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.55 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซึชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของ พนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงาน กับองค์กรจนเกษียณอายุ				
	μ	18 - 25 ปี	26 - 33 ปี	34 - 41 ปี
18 - 25 ปี	2.59	-	-0.08 (.667)	-0.64* (.015)
26 - 33 ปี	2.66		-	-0.57* (.015)
34 - 41 ปี	3.23			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18-25 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 34-41 ปี พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18-25 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 34-41 ปี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18-25 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 34-41 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.64 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-33 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 34-41 ปี พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-33 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 34-41 ปี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-33 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 34-41 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.57 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน				
ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน		18 - 25 ปี	26 - 33 ปี	34 - 41 ปี
	μ	3.20	2.99	3.42
18 - 25 ปี	3.20	-	0.21 (.147)	-0.23 (.289)
26 - 33 ปี	2.99		-	-0.44* (.022)
34 - 41 ปี	3.42			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-33 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 34-41 ปี พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-33 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 34-41 ปี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-33 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 34-41 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.44 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน				
ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อน				
ร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี				
	μ	18 - 25 ปี	26 - 33 ปี	34 - 41 ปี
18 - 25 ปี	3.98	-	0.51** (.000)	0.06 (.774)
26 - 33 ปี	3.47		-	0.45* (.011)
34 - 41 ปี	3.92			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18-25 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-33 ปี พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18-25 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-33 ปี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18-25 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการ

ประสบการณ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-33 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.51 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-33 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 34-41 ปี พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-33 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 34-41 ปี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-33 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรการของพนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซึชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสบการณ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 34-41 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.45 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรการของพนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซึชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกจำแนกตามอายุ

ความจงรักภักดีโดยรวม ด้านความรู้สึกของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob
ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึง องค์กรในทางไม่ดี ท่านจะ รู้สึกไม่พอใจและจำพูด โต้แย้งทันที	ระหว่างกลุ่ม	2	1.263	.632	.703	.496
	ภายในกลุ่ม	217	194.937	.898		
	รวม	219	196.200			
ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่าน เป็นพนักงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	11.434	5.717	6.699**	.002
	ภายในกลุ่ม	215	185.197	.853		
	รวม	219	196.632			
ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่ เหมาะสมขาดความยืดหยุ่น ในการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4	23.443	11.721	8.397**	.000
	ภายในกลุ่ม	215	302.903	1.396		
	รวม	219	326.345			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรการของพนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซึชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมี

ผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจะพูดโต้แย้งทันที จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจะพูดโต้แย้งทันที มีค่า Probability(p) เท่ากับ .496 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจะพูดโต้แย้งทันที ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร มีค่า Probability(p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ดังแสดงตาราง 13

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Probability(p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ดังแสดงตาราง 14

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดยรวม
 ต้องการของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิ่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของ
 พนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร

ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่าน รู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงานขององค์กร		18 - 25 ปี	26 - 33 ปี	34 - 41 ปี
	μ	3.78	3.38	3.96
18 - 25 ปี	3.78	-	0.41** (.007)	-0.18 (.427)
26 - 33 ปี	3.38		-	-0.58** (.003)
34 - 41 ปี	3.96			-

* **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18-25 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-33 ปี พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18-25 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-33 ปี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18-25 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อต้องการของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิ่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-33 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-33 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 34-41 ปี พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-33 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 34-41 ปี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-33 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อต้องการของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิ่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 34-41 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.58 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดยรวม
ต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซึชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกของ
พนักงาน ในข้อหาคำรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร

ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อหาคำ รู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงานขององค์กร	18 - 25 ปี	26 - 33 ปี	34 - 41 ปี
μ	3.86	3.12	3.65
18 - 25 ปี	3.86	-	0.74** (.000)
26 - 33 ปี	3.12	-	-0.53* (.035)
34 - 41 ปี	3.65	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18-25 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-33 ปี พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18-25 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26-33 ปี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18-25 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซึชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อหาคำรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-33 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.74 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-33 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 34-41 ปี พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-33 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 34-41 ปี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-33 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซึชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อหาคำรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 34-41 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.53 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุปรีม พรซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกันได้ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุปรีม พรซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุปรีม พรซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังแสดงในตาราง 15 และตาราง 17

ตาราง 22 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม
 พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน จำแนกตามระดับ
 การศึกษา

ความจงรักภักดีโดยรวม ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob
ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานใน องค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กร อื่นจะเสนอตำแหน่งและ ค่าตอบแทนสูงกว่า	ระหว่างกลุ่ม	3	2.770	.923	1.015	.387
	ภายในกลุ่ม	216	.196.576	.910		
	รวม	219	199.345			
ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละ ประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้ องค์กรของท่านประสบ ความสำเร็จและมีชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	3	.189	.063	.081	.970
	ภายในกลุ่ม	216	168.793	.781		
	รวม	219	168.982			
ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับ องค์กรจนเกษียณระดับ การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3	18.606	6.202	5.482**	.001
	ภายในกลุ่ม	216	244.353	1.131		
	รวม	219	262.959			
ในข้อผลงานของท่านได้รับ การสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.296	1.099	1.379	.250
	ภายในกลุ่ม	216	172.063	.797		
	รวม	219	175.359			
ในข้อการประสานงานของ ท่านกับเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	ระหว่างกลุ่ม	3	2.133	.711	.969	.408
	ภายในกลุ่ม	216	158.499	.734		
	รวม	219	160.632			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของ
 พนักงาน บริษัท สุพรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ใน
 ข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า
 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One

Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า มีค่า Probability(p) เท่ากับ .387 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง มีค่า Probability(p) เท่ากับ .970 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Probability(p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ดังแสดงตาราง 16

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน

ร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability(p) เท่ากับ .250 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน พนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี มีค่า Probability(p) เท่ากับ .408 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความ
จงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ฟริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้าน
พฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจน เกษียณอายุ		ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี
	μ	3.30	2.79	2.85	2.15
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	3.30	-	0.51 (.149)	0.45 (.214)	1.15** (.000)
มัธยมศึกษาตอนปลาย	2.79		-	-0.07 (.689)	0.64** (.001)
อนุปริญญา/ปวส.	2.85			-	0.71 (.001)
ปริญญาตรี	2.15				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น กับผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีพบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างเป็นรายคู่ กับผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ฟริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.15 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย กับผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีพบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ฟริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กร

จนเกษียณอายุ มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.64 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 24 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา

ความจงรักภักดีโดยรวม ด้านความรู้สึกของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob
ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึง องค์กรในทางไม่ดี ท่านจะ รู้สึกไม่พอใจและจำพูด โต้แย้งทันที	ระหว่างกลุ่ม	3	9.924	.3.308	3.836*	.011
	ภายในกลุ่ม	216	186.276	.862		
	รวม	219	196.200			
ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่าน เป็นพนักงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	10.281	3.427	3.972**	.009
	ภายในกลุ่ม	216	186.351	.863		
	รวม	219	196.632			
ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่ เหมาะสมขาดความยืดหยุ่น ในการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	7.727	2.567	1.746	.159
	ภายในกลุ่ม	216	318.618	1.475		
	รวม	219	326.345			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Probability(p) เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของ

พนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงตาราง 18

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร มีค่า Probability(p) เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังแสดงตาราง 19

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติ ขอบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติ ขอบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Probability(p) เท่ากับ .159 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติ ขอบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี **ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที**

ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที	μ	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี
	3.40	3.40	3.53	3.07	3.17
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	3.40	-	-0.13 (.670)	0.33 (.288)	0.23 (.485)
มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.53		-	0.47** (.001)	0.36* (.039)
อนุปริญญา/ปวส.	3.07			-	-0.10 (.565)
ปริญญาตรี	3.17				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษานอนปริญญา/ปวส. พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย แตกต่างเป็นรายคู่ กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษานอนปริญญา/ปวส. พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษานอนปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.47 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กับผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนู

แฟลคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ฟริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร

ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่าน รู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงานขององค์กร	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี
μ	3.20	3.79	3.39	3.34
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	3.20	-	-0.59 (.059)	-0.14 (.666)
มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.79	-	0.40** (.006)	0.45* (.011)
อนุปริญญา/ปวส.	3.39		-	0.05 (.802)
ปริญญาตรี	3.34			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กับผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย แตกต่างเป็นรายคู่ กับผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ฟริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร มากกว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.40 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กับผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกรักของพนักงาน ในข้อทำนุรู้สึกรักภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.45 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

สถานภาพสมรส

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 27 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม
 พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ
 สมรส

ความจงรักภักดีโดยรวม ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob
ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานใน องค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กร อื่นจะเสนอตำแหน่งและ ค่าตอบแทนสูงกว่า	ระหว่างกลุ่ม	2	.015	.008	.008	.992
	ภายในกลุ่ม	217	199.330	.919		
	รวม	219	199.345			
ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละ ประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้ องค์กรของท่านประสบ ความสำเร็จและมีชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.555	.778	.081	.970
	ภายในกลุ่ม	217	167.427	.772		
	รวม	219	168.982			
ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับ องค์กรจนเกษียณสถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.692	2.346	1.971	.142
	ภายในกลุ่ม	217	258.267	1.190		
	รวม	219	262.959			
ในข้อผลงานของท่านได้รับ การสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.963	1.481	1.865	.157
	ภายในกลุ่ม	217	172.396	.794		
	รวม	219	175.359			
ในข้อการประสานงานของ ท่านกับเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	ระหว่างกลุ่ม	2	.644	.322	.437	.647
	ภายในกลุ่ม	217	159.988	.737		
	รวม	219	160.632			

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การ
 ของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของ
 พนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและ
 ค่าตอบแทนสูงกว่า ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบ
 ความสำเร็จและมีชื่อเสียง ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณสถานภาพ ในข้อผลงาน
 ของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน

ในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณสถานภาพ ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.992, 0.970, 0.142, 0.157 และ 0.647 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณสถานภาพ ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 28 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ฟริชชี้น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความจงรักภักดีโดยรวม ด้านความรู้สึกของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob
ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึง องค์กรในทางไม่ดี ท่านจะ รู้สึกไม่พอใจและจำพูด โต้แย้งทันที	ระหว่างกลุ่ม	2	1.237	.618	.668	.504
	ภายในกลุ่ม	217	194.963	.898		
	รวม	219	196.200			
ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่าน เป็นพนักงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.227	.614	.681	.507
	ภายในกลุ่ม	217	195.405	.900		
	รวม	219	196.632			
ในข้อท่านรู้สึกวุ่นวาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่ เหมาะสมขาดความยืดหยุ่น ในการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.108	3.054	2.069	.129
	ภายในกลุ่ม	217	320.238	1.476		
	รวม	219	326.345			

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ฟริชชี้น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร และในข้อท่านรู้สึกวุ่นวาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ฟริชชี้น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน พนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร และในข้อท่านรู้สึกวุ่นวาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .504, .507 และ .129 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ฟริชชี้น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่าน

เป็นพนักงานขององค์กร และในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตำแหน่งงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกันได้ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังแสดงในตาราง 21 และตาราง 27

ตาราง 29 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม
ฟริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่ง
งาน

ความจงรักภักดีโดยรวม ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob
ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานใน องค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กร อื่นจะเสนอตำแหน่งและ ค่าตอบแทนสูงกว่า	ระหว่างกลุ่ม	4	9.370	2.342	2.651*	.034
	ภายในกลุ่ม	215	189.976	.884		
	รวม	219	199.345			
ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละ ประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้ องค์กรของท่านประสบ ความสำเร็จและมีชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	4	3.403	.851	1.105	.355
	ภายในกลุ่ม	215	165.579	.770		
	รวม	219	168.982			
ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับ องค์กรจนเกษียณตำแหน่ง งาน	ระหว่างกลุ่ม	4	22.312	5.578	4.983**	.001
	ภายในกลุ่ม	215	240.648	1.119		
	รวม	219	262.959			
ในข้อผลงานของท่านได้รับ การสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	14.565	3.641	4.869**	.001
	ภายในกลุ่ม	215	160.794	.748		
	รวม	219	175.359			
ในข้อการประสานงานของ ท่านกับเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	ระหว่างกลุ่ม	4	18.977	4.744	7.201**	.000
	ภายในกลุ่ม	215	141.654	.659		
	รวม	219	160.632			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของ
พนักงาน บริษัท สุพรีม ฟริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ใน
ข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า
จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way
Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของ

พนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อหาคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า มีค่า Probability(p) เท่ากับ .034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อหาคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงตาราง 23

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อหาคิดว่าจะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อหาคิดว่าจะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง มีค่า Probability(p) เท่ากับ .355 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อหาคิดว่าจะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อหาคิดว่าจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณตำแหน่งงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อหาคิดว่าจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณตำแหน่งงาน มีค่า Probability(p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อหาคิดว่าจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณตำแหน่งงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังแสดงตาราง 24

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability(p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังแสดงตาราง 25

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี มีค่า Probability(p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังแสดงตาราง 26

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่น จะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงาน ในข้อท่านคิด ว่าจะทำงานในองค์กรนี้ ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะ เสนอตำแหน่งและ ค่าตอบแทนสูงกว่า		พนักงาน รายวัน	พนักงาน ฝ่ายการ ผลิตราย เดือน	พนักงาน ฝ่าย สนับสนุน การผลิต รายเดือน	หัวหน้า งาน	วิศวกร
μ		3.50	2.97	3.00	2.43	2.74
พนักงานรายวัน	3.50	-	0.53* (.046)	0.50 (.081)	1.07** (.003)	.76* (.015)
พนักงานฝ่ายการผลิต รายเดือน	2.97		-	-0.03 (.830)	0.54* (.045)	0.22 (.264)
พนักงานฝ่ายสนับสนุนการ ผลิตรายเดือน	3.00			-	0.57* (.046)	0.26 (.251)
หัวหน้างาน	2.43				-	-0.31 (.314)
วิศวกร	2.74					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.53 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีเม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณตำแหน่งงาน

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงาน ในข้อท่าน ตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจน เกษียณตำแหน่งงาน		พนักงาน รายวัน	พนักงาน ฝ่ายการ ผลิตราย เดือน	พนักงาน ฝ่าย สนับสนุน การผลิต รายเดือน	หัวหน้า งาน	วิศวกร
μ		3.50	2.80	2.63	2.79	2.04
พนักงานรายวัน	3.50	-	0.70* (.021)	0.87** (.007)	0.71 (.075)	1.46** (.000)
พนักงานฝ่ายการผลิต รายเดือน	2.80		-	0.17 (.349)	0.02 (.957)	0.76** (.001)
พนักงานฝ่ายสนับสนุนการ ผลิตรายเดือน	2.63			-	-0.15 (.634)	0.60* (.020)
หัวหน้างาน	2.79				-	0.75* (.033)
วิศวกร	2.04					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีเม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณตำแหน่งงาน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.70 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงาน

ฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณตำแหน่งงาน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.87 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณตำแหน่งงาน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.146 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณตำแหน่งงาน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.76 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณตำแหน่งงาน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.60 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณตำแหน่งงาน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.75 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงาน ในข้อผลงาน ของท่านได้รับการสนับสนุน จากเพื่อนร่วมงาน		พนักงาน รายวัน	พนักงาน ฝ่ายการ ผลิตราย เดือน	พนักงาน ฝ่าย สนับสนุน การผลิต รายเดือน	หัวหน้า งาน	วิศวกร
μ		3.64	3.09	2.69	3.36	3.33
พนักงานรายวัน	3.64	-	0.55* (.026)	0.95** (.000)	0.29 (.383)	0.31 (.278)
พนักงานฝ่ายการผลิต รายเดือน	3.09		-	0.40** (.007)	-0.26 (.285)	-0.24 (.198)
พนักงานฝ่ายสนับสนุนการ ผลิตรายเดือน	2.69			-	-0.66* (.012)	-0.64** (.002)
หัวหน้างาน	3.36				-	0.02 (.933)
วิศวกร	3.33					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือนกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.66 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือนกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.64 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงาน ในข้อการ ประสานงานของท่านกับ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน เดียวกันไปด้วยดี		พนักงาน รายวัน	พนักงาน ฝ่ายการ ผลิตราย เดือน	พนักงาน ฝ่าย สนับสนุน การผลิต รายเดือน	หัวหน้า งาน	วิศวกร
μ		3.86	3.76	3.10	3.79	3.93
พนักงานรายวัน	3.86	-	0.10 (.668)	0.76** (.002)	0.07 (.816)	-0.07 (.797)
พนักงานฝ่ายการผลิต รายเดือน	3.76		-	0.66** (.000)	-0.03 (.906)	-0.17 (.336)
พนักงานฝ่ายสนับสนุนการ ผลิตรายเดือน	3.10			-	-0.68** (.006)	-0.82** (.000)
หัวหน้างาน	3.79				-	-0.14 (.600)
วิศวกร	3.93					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน กับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน แตกต่างเป็นรายคู่กับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.76 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน แตกต่างเป็นรายคู่กับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.66 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.68 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.82 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 34 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความจงรักภักดีโดยรวม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob
ด้านความรู้สึกของพนักงาน						
ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที	ระหว่างกลุ่ม	4	8.845	2.211	2.538*	.041
	ภายในกลุ่ม	215	187.355	.871		
	รวม	219	196.200			
ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	5.767	1.442	1.624	.169
	ภายในกลุ่ม	215	190.865	.888		
	รวม	219	196.632			
ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบายกฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4	25.105	6.276	4.479**	.002
	ภายในกลุ่ม	215	301.240	1.401		
	รวม	219	326.345			

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of

Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Probability(p) เท่ากับ .041 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร มีค่า Probability(p) เท่ากับ .041 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Probability(p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความ
จงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีเม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้าน
ความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์การในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำ
พูดโต้แย้งทันที

ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึง องค์การในทางไม่ดี ท่านจะ รู้สึกไม่พอใจและจำพูด โต้แย้งทันที		พนักงาน รายวัน	พนักงาน ฝ่ายการ ผลิตราย เดือน	พนักงาน ฝ่าย สนับสนุน การผลิต รายเดือน	หัวหน้า งาน	วิศวกร
μ		3.36	3.43	3.06	2.79	3.41
พนักงานรายวัน	3.36	-	-0.07 (.780)	0.30 (.297)	0.57 (.107)	-0.05 (.870)
พนักงานฝ่ายการผลิต รายเดือน	3.43		-	0.37* (.021)	0.65* (.015)	0.02 (.906)
พนักงานฝ่ายสนับสนุนการ ผลิตรายเดือน	3.06			-	0.28 (.331)	-0.35 (.123)
หัวหน้างาน	2.79				-	-0.62* (.044)
วิศวกร	3.41					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิต
รายเดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน พบว่า มีค่า Prob.
เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิต
รายเดือน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน
พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อ
องค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีเม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ใน
ข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์การในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที มากกว่าผู้ตอบ
แบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.37 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีเม ปริซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.65 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.044 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีเม ปริซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.62 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซึชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกรู้สึกของพนักงาน ในข้อหาค่าน้ำดื่มกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ

ด้านความรู้สึกรู้สึกของพนักงาน ในข้อหาค่าน้ำดื่มกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่ เหมาะสมขาดความยืดหยุ่น ในการปฏิบัติ		พนักงาน รายวัน	พนักงาน ฝ่ายการ ผลิตราย เดือน	พนักงาน ฝ่าย สนับสนุน การผลิต รายเดือน	หัวหน้า งาน	วิศวกร
	μ	3.36	3.53	2.76	3.29	3.74
พนักงานรายวัน	3.36	-	-0.17 (.615)	0.60 (.095)	0.07 (.873)	-0.38 (.326)
พนักงานฝ่ายการผลิต รายเดือน	3.53		-	0.77* (.000)	0.24 (.474)	-0.21 (.397)
พนักงานฝ่ายสนับสนุนการ ผลิตรายเดือน	2.76			-	-0.53 (.141)	-0.99** (.001)
หัวหน้างาน	3.29				-	-0.46 (.244)
วิศวกร	3.74					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซึชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกรู้สึกของพนักงาน ในข้อหาค่าน้ำดื่มกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.77 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซึชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท้านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.99 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซึชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซึชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซึชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 37 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีเม
 พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อ
 เดือน

ความจงรักภักดีโดยรวม ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob
ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานใน องค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กร อื่นจะเสนอตำแหน่งและ ค่าตอบแทนสูงกว่า	ระหว่างกลุ่ม	4	5.268	1.317	1.459	.216
	ภายในกลุ่ม	215	194.078	.903		
	รวม	219	199.345			
ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละ ประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้ องค์กรของท่านประสบ ความสำเร็จและมีชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	4	2.667	.667	.862	.488
	ภายในกลุ่ม	215	166.315	.774		
	รวม	219	168.982			
ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับ องค์กรจนเกษียณรายได้ต่อ เดือน	ระหว่างกลุ่ม	4	42.491	10.623	10.359**	.000
	ภายในกลุ่ม	215	220.468	1.025		
	รวม	219	262.959			
ในข้อผลงานของท่านได้รับการ สนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.822	.956	1.198	.313
	ภายในกลุ่ม	215	171.537	.798		
	รวม	219	175.359			
ในข้อการประสานงานของ ท่านกับเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	ระหว่างกลุ่ม	4	10.049	2.512	3.587**	.007
	ภายในกลุ่ม	215	150.583	.700		
	รวม	219	160.632			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของ
 พนักงาน บริษัท สุพรีเม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ใน
 ข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า
 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One

Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า มีค่า Probability(p) เท่ากับ .216 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง มีค่า Probability(p) เท่ากับ .488 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณรายได้ต่อเดือน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณรายได้ต่อเดือน มีค่า Probability(p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความจงรักภักดี

โดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อมูลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อมูลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability(p) เท่ากับ .313 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อมูลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อมูลการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี รายได้ต่อเดือน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อมูลการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี รายได้ต่อเดือน มีค่า Probability(p) เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อมูลการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความ

จงรักภักดีโดย รวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซึชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้าน
พฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อห่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณรายได้ต่อ
เดือน

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงาน ในข้อห่าน ตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจน เกษียณรายได้ต่อเดือน		6,000 – 12000 บาท	12,001 – 18,000 บาท	18,001 – 24,000 บาท	24,001 – 30,000 บาท	ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป
	μ	2.85	2.50	3.38	1.00	1.31
6,000 – 12000 บาท	2.85	-	0.35 (.099)	-0.52 (.156)	1.85** (.002)	1.55** (.000)
12,001 – 18,000 บาท	2.50		-	-0.88* (.034)	1.50* (.016)	1.19** (.001)
18,001 – 24,000 บาท	3.38			-	2.38** (.001)	2.07** (.000)
24,001 – 30,000 บาท	1.00				-	-0.31 (.636)
ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป	1.31					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 6,000 – 12000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 6,000 – 12000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นมีรายได้ 6,000 – 12000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซึชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อห่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณรายได้ต่อเดือน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นมีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.85 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 6,000 – 12000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 6,000 – 12000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้

ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 6,000 – 12000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณรายได้ต่อเดือนมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.55 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 18,001 – 24,000 บาท พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 18,001 – 24,000 บาท พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปริม ปริซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 18,001 – 24,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.88 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปริม ปริซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณรายได้ต่อเดือนมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.15 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณรายได้ต่อเนื่อง มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.19 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 18,001 – 24,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 18,001 – 24,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 18,001 – 24,000 บาท มี

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณรายได้ต่อเดือนมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.38 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 18,001 – 24,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 18,001 – 24,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 18,001 – 24,000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณรายได้ต่อเดือน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.07 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 39 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดย รวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก						
ของพนักงาน ในข้อการ	6,000 –	12,001 –	18,001 –	24,001 –	ตั้งแต่	
ประสานงานของท่านกับ	12000	18,000	24,000	30,000	30,000	
เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	บาท	บาท	บาท	บาท	บาทขึ้นไป	
เดียวกันไปด้วยดี						
μ	3.65	3.35	3.38	5.00	4.00	
6,000 – 12000 บาท	3.65	-	0.30	1.35**	-0.35	
			(.089)	(.370)	(.006)	(.144)
12,001 – 18,000 บาท	3.35	-	-0.03	1.65**	0.65*	
			(.932)	(.001)	(.022)	
18,001 – 24,000 บาท	3.38		-	-1.63**	-0.63	
				(.005)	(.098)	
24,001 – 30,000 บาท	5.00			-	1.00	
					(.063)	
ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป	4.00				-	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 6,000 – 12000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 6,000 – 12000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นมีรายได้ 6,000 – 12000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี รายได้ต่อเดือน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นมีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.35 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี รายได้ต่อเดือน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.65 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี รายได้ต่อเดือน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.65 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 18,001 – 24,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 18,001 – 24,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 18,001 – 24,000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี รายได้ต่อเดือน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.63 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 40 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม
 พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความจงรักภักดีโดยรวม ด้านความรู้สึกของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob
ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึง องค์กรในทางไม่ดี ท่านจะ รู้สึกไม่พอใจและจำพูด โต้แย้งทันที	ระหว่างกลุ่ม	4	3.762	.941	1.051	.382
	ภายในกลุ่ม	215	192.438	.895		
	รวม	219	196.200			
ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่าน เป็นพนักงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	9.705	2.426	2.791*	.027
	ภายในกลุ่ม	215	186.927	.869		
	รวม	219	196.632			
ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่ เหมาะสมขาดความยืดหยุ่น ในการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4	7.864	1.966	1.327	.261
	ภายในกลุ่ม	215	318.481	1.481		
	รวม	219	326.345			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Probability(p) เท่ากับ .382 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความ

แปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร มีค่า Probability(p) เท่ากับ .027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Probability(p) เท่ากับ .261 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านความรู้สึกรักของพนักงาน ในข้อทำนรู้สึกรักภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร

ด้านความรู้สึกรักของพนักงาน ในข้อทำนรู้สึกรักภาคภูมิใจที่ จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่าน เป็นพนักงานขององค์กร		6,000 – 12000 บาท	12,001 – 18,000 บาท	18,001 – 24,000 บาท	24,001 – 30,000 บาท	ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป
	μ	3.65	3.35	3.38	5.00	4.00
6,000 – 12000 บาท	3.65	-	0.44* (.025)	-0.11 (.734)	0.64 (.243)	0.64* (.019)
12,001 – 18,000 บาท	3.35		-	-0.56 (.141)	0.19 (.736)	0.19 (.544)
18,001 – 24,000 บาท	3.38			-	0.75 (.236)	0.75 (.075)
24,001 – 30,000 บาท	5.00				-	0.00 (1.000)
ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป	4.00					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.025 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 6,000 – 12000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นมีรายได้ 6,000 – 12000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านความรู้สึกรักของพนักงาน ในข้อทำนรู้สึกรักภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร รายได้ต่อเดือน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นมีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.44 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 6,000 – 12000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 6,000 – 12000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นมีรายได้ 6,000 – 12000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด

ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อทำนุรู้สึกราคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร รายได้ต่อเดือน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นมีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.64 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

หน่วยงานที่สังกัด

สมมติฐานข้อที่ 1.7 หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 35 และตาราง

ตาราง 42 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม
 พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน จำแนกตามหน่วยงานที่
 สังกัด

ความจงรักภักดีโดยรวม ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob
ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานใน องค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กร อื่นจะเสนอตำแหน่งและ ค่าตอบแทนสูงกว่า	ระหว่างกลุ่ม	4	13.081	2.616	3.006*	.012
	ภายในกลุ่ม	215	186.265	.870		
	รวม	219	199.345			
ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละ ประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้ องค์กรของท่านประสบ ความสำเร็จและมีชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	4	19.856	3.971	5.699**	.000
	ภายในกลุ่ม	215	149.126	.697		
	รวม	219	168.982			
ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับ องค์กรจนเกษียณหน่วยงาน ที่สังกัด	ระหว่างกลุ่ม	4	2.984	.597	.491	.783
	ภายในกลุ่ม	215	259.975	1.215		
	รวม	219	262.959			
ในข้อผลงานของท่านได้รับการ สนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	5.618	1.124	1.416	.219
	ภายในกลุ่ม	215	169.741	.793		
	รวม	219	175.359			
ในข้อการประสานงานของ ท่านกับเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	ระหว่างกลุ่ม	4	7.758	1.552	2.172	.058
	ภายในกลุ่ม	215	152.874	.714		
	รวม	219	160.632			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของ
 พนักงาน บริษัท สุพรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ใน
 ข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า

จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่าหน่วยงานที่สังกัด มีค่า Probability(p) เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง หน่วยงานที่สังกัด มีค่า Probability(p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณ หน่วยงานที่สังกัด จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณหน่วยงานที่สังกัด มีค่า Probability(p) เท่ากับ .783 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อ

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณหน่วยงานที่สังกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีค่า Probability(p) เท่ากับ .219 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี มีค่า Probability(p) เท่ากับ .058 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 43 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดย รวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงาน ในข้อท่านคิด ว่าจะทำงานในองค์กรนี้ ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะ เสนอตำแหน่งและ ค่าตอบแทนสูงกว่า		แผนก ผลิต 1	แผนก ผลิต 2	แผนก ผลิต 3	แผนก ผลิต 4	แผนก MF, CT, GD	แผนก สนับสนุน การผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR
μ		2.33	3.05	2.97	2.67	3.28	3.06
แผนกผลิต 1	2.33	-	-0.71*	-0.64*	-0.34	-0.95**	-0.73*
			(.035)	(.042)	(.257)	(.003)	(.014)
แผนกผลิต 2	3.05		-	0.07	0.37	-0.24	-0.01
				(.771)	(.118)	(.362)	(.951)
แผนกผลิต 3	2.97			-	0.30	-0.31	-0.09
					(.145)	(.176)	(.651)
แผนกผลิต 4	2.67				-	-0.61**	-0.39*
						(.004)	(.026)
แผนก MF, CT, GD	3.28						0.22
							(.270)
แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR	3.06						-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 2 พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 2 พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า

หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.71 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีเม ปริซิชัน แมนูแพคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.64 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนก MF, CT, GD พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนก MF, CT, GD พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ฟริชชีส์ แมงกุแพดเจอรัง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนก MF, CT, GD อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.95 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีเม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อหาคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.73 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 4 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนก MF, CT, GD พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 4 แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนก MF, CT, GD พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 4 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ฟริชชี้น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนก MF, CT, GD อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.61 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 4 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 4 แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 4 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.26 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดีโดย รวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์การของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงาน ในข้อท่าน เต็มใจที่จะเสียสละ ประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้ องค์การของท่านประสบ ความสำเร็จและมีชื่อเสียง		แผนก ผลิต 1	แผนก ผลิต 2	แผนก ผลิต 3	แผนก ผลิต 4	แผนก MF, CT, GD	แผนก สนับสนุน การผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR
	μ	2.50	3.59	2.89	3.29	3.56	3.48
แผนกผลิต 1	2.50	-	-1.09** (.000)	-0.39 (.169)	-0.79** (.004)	-1.06** (.000)	-0.98** (.000)
แผนกผลิต 2	3.59		-	0.71** (.002)	0.30 (.156)	0.03 (.902)	0.11 (.581)
แผนกผลิต 3	2.89			-	-0.40* (.028)	-0.68** (.001)	-0.59** (.001)
แผนกผลิต 4	3.29				-	-0.27 (.145)	-0.19 (.222)
แผนก MF, CT, GD	3.56						0.08 (.637)
แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR	3.48						-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 2 พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 2 พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์การของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง

หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -1.09 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 4 พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 4 พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.79 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนก MF, CT, GD พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนก MF, CT, GD พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง หน่วยงานที่สังกัดน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนก MF, CT, GD อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -1.06 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีเม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.98 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 2 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 2 แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 2 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ฟริชีซ์ แนนูแพค เจอร์รี่ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง หน่วยงานที่สังกัด มากกว่าผู้ตอบ

แบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.71 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 4 พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 4 พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.40 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนก MF, CT, GD พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนก MF, CT, GD พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนก MF, CT, GD อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.68 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.59 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 45 แสดงความแตกต่างความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม
 พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความจงรักภักดีโดยรวม ด้านความรู้สึกของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob
ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึง องค์กรในทางไม่ดี ท่านจะ รู้สึกไม่พอใจและจำพูด โต้แย้งทันที	ระหว่างกลุ่ม	5	7.530	1.506	1.708	.134
	ภายในกลุ่ม	214	188.670	.882		
	รวม	219	196.200			
ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่าน เป็นพนักงานขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5	2.315	.463	0.510	.769
	ภายในกลุ่ม	214	194.317	.908		
	รวม	219	196.632			
ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่ เหมาะสมขาดความยืดหยุ่น ในการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	5	36.046	7.209	5.314**	.000
	ภายในกลุ่ม	214	290.300	1.357		
	รวม	219	326.345			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Probability(p) เท่ากับ .134 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็น

พนักงานขององค์กร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อทำนรู้สึภกาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร มีค่า Probability(p) เท่ากับ .769 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อทำนรู้สึภกาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อทำนรู้สึภกาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร มีค่า Probability(p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อทำนรู้สึภกาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 46 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความ
จงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้าน
ความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาด
ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ

ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่ เหมาะสมขาดความยืดหยุ่น ในการปฏิบัติ		แผนก ผลิต 1	แผนก ผลิต 2	แผนก ผลิต 3	แผนก ผลิต 4	แผนก MF, CT, GD	แผนก สนับสนุน การผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR
	μ	2.50	3.59	2.89	3.29	3.56	3.48
แผนกผลิต 1	2.50	-	0.12 (.772)	1.48** (.000)	0.90* (.017)	0.60 (.127)	0.87* (.018)
แผนกผลิต 2	3.59		-	1.36** (.000)	0.78** (.009)	0.48 (.136)	0.75** (.010)
แผนกผลิต 3	2.89			-	-0.58* (.023)	-0.88** (.002)	-0.61* (.012)
แผนกผลิต 4	3.29				-	-0.29 (.264)	-0.03 (.892)
แผนก MF, CT, GD	3.56						0.26 (.293)
แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR	3.48						-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ หน่วยงานที่สังกัด

ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 2 แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 2 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อทำนรู้สีกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ หน่วยงานที่สังกัด มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.75 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 4 พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 4 พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อทำนรู้สีกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.58 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนก MF, CT, GD พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนก MF, CT, GD พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อทำนรู้สีกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนก MF, CT, GD อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.88 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อทำนรู้สีกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.61 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 ความพึงพอใจของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกรักของพนักงาน

สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกรักของพนักงาน

H_1 : ความพึงพอใจของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกรักของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	ความพึงพอใจของพนักงาน		
	ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน			
- ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า	.389**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	.379**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	.172*	.011	ระดับต่ำ
- ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.267**	.000	ระดับต่ำ
- การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	.204**	.002	ระดับต่ำ
ด้านความรู้สึก			
- เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและคำพูดโต้แย้งทันที	.057	.401	ไม่มีความสัมพันธ์
- ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	.275**	.000	ระดับต่ำ
- ท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	-.033	.631	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 47 โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอริ่ง

จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกรักของพนักงานได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .389 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .379 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ

และมีชื่อเสียง ที่ดีจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อ
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .172 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .267 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่าความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่ง

หน้าที่ของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่าน กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .204 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ 0.401 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .275 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึก ว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.631 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึก ว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 48 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน			
- ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า	.426**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	.291**	.000	ระดับต่ำ
- ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	.235**	.000	ระดับต่ำ
- ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.283**	.000	ระดับต่ำ
- การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	.265**	.000	ระดับต่ำ
ด้านความรู้สึก			
- เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที	.086	.204	ไม่มีความสัมพันธ์
- ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	.329**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	.004	.950	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 48 โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงานได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่าความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .426 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .291 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่น

ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ 0.204 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .329 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.950 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 49 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกรักของพนักงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน			
- ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่น จะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า	.335**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้ องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	.290**	.000	ระดับต่ำ
- ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	.187*	.005	ระดับต่ำ
- ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.167*	.013	ระดับต่ำ
- การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	.163*	.015	ระดับต่ำ
ด้านความรู้สึก			
- เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที	.146*	.030	ระดับต่ำ
- ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็น พนักงานขององค์กร	.353**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่ เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	.049	.467	ไม่มี ความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 49 โดยการใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกรักของพนักงานได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสนประจำปี กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสนประจำปี มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสนประจำปี มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .335 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสนประจำปี เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสนประจำปี กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสนประจำปี มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสนประจำปี มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .290 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสนประจำปี เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสนประจำปี กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสนประจำปี มีค่า Prob. เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสนประจำปี มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .187 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี มีค่า Prob. เท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .167 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี มีค่า Prob. เท่ากับ .015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .163 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสนประจำปี กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสนประจำปี มีค่า Prob. เท่ากับ .030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสนประจำปี มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .146 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสนประจำปี เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสนประจำปี กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสนประจำปี มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสนประจำปี มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .353 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสนประจำปี เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสนประจำปี กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.467 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสนประจำปี ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 50 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ ตรงกับความต้องการของท่าน		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน			
- ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่น จะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า	.462**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้ องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	.307**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	.212**	.002	ระดับต่ำ
- ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.280**	.000	ระดับต่ำ
- การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	.273**	.000	ระดับต่ำ
ด้านความรู้สึก			
- เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที	.128	.057	ไม่มี ความสัมพันธ์
- ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็น พนักงานขององค์กร	.311**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่ เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	.114	.091	ไม่มี ความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 50 โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้าน

พฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน ได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ ดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .462 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ และมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .307 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้ม

เกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิกการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิกการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิกการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .212 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิกการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .280 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่าความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการ

ของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .273 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ 0.057 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและคำพูดโต้แย้งทันที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .311 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่าการนโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.091 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่าการนโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 51 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมัก ได้รับคำชมเชยหรือรางวัล		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน			
- ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่น จะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า	.373**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้ องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	.316**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	.224**	.001	ระดับต่ำ
- ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.230**	.001	ระดับต่ำ
- การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	.435**	.000	ระดับปานกลาง
ด้านความรู้สึก			
- เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที	.097	.150	ไม่มี ความสัมพันธ์
- ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็น พนักงานขององค์กร	.288**	.000	ระดับต่ำ
- ท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่ เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	.009	.894	ไม่มี ความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 51 โดยการใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน ได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .373 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .316 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีค่า Prob. เท่ากับ .001 ซึ่ง

พนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับ คำชมเชยหรือรางวัล เพิ่มขึ้น

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ 0.150 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและคำพูดโต้แย้งทันที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .288 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.894 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 52 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงาน ด้าน

คำตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แพนแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	ความพึงพอใจของพนักงาน		
	ด้านคำตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน			
- ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและคำตอบแทนสูงกว่า	.254**	.000	ระดับต่ำ
- ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	.231**	.001	ระดับต่ำ
- ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	.027	.690	ไม่มี
- ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.027	.690	ความสัมพันธ์
- การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	-.055	.414	ไม่มี
	.165*	.014	ความสัมพันธ์
ด้านความรู้สึก			
- เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที	.165*	.014	ระดับต่ำ
- ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	.058	.394	ไม่มี
- ท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	.041	.549	ความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 52 โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความ

คาดหวังของท่าน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน ได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .254 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .231 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.690 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. เท่ากับ 0.414 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .165 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ใน

ข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ 0.394 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .165 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน เพิ่มขึ้น เล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.549 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่า

นโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 53 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุจริต ปริมาณ แม่นยำแฟกเจอริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน			
- ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า	.533**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	.495**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	.294**	.000	ระดับต่ำ
- ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.367*	.000	ระดับปานกลาง
- การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	.348**	.000	ระดับปานกลาง
ด้านความรู้สึก			
- เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที	.061	.364	ไม่มีความสัมพันธ์
- ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	.406**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านรู้สึกว่ นโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	.117	.084	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 53 โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์กับ ความ

จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พีริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกรักของพนักงาน ได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่าความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .533 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .495 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .367 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .348

แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ เพิ่มขึ้น

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ 0.364 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและคำพูดโต้แย้งทันที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .406 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายบาย กฎข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.084 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายบาย

นโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 54 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ ตามความคาดหวังของท่าน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของ รายได้ ตามความคาดหวังของท่าน		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน			
- ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่น จะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า	.435**	.000	ระดับปาน กลาง
- ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้ องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	.403**	.000	ระดับปาน กลาง
- ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	.154*	.022	ระดับต่ำ
- ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.244**	.000	ระดับต่ำ
- การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	.241**	.000	ระดับต่ำ
ด้านความรู้สึก			
- เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที	.073	.280	ไม่มี ความสัมพันธ์
- ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็น พนักงานขององค์กร	.324**	.000	ระดับปาน กลาง
- ท่านรู้สึกว่าการนโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่ เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	.100	.140	ไม่มี ความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 54 โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อ

องค์การของพนักงานบริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน ได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ กับ ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่า จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่า จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .435 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่า จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ กับ ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .403 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจ จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Prob. เท่ากับ .022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อ องค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กร จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า เท่ากับ .154 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงานที่ดี ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .244 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการ ประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของ พนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อย กว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความ พึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการ ประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .244 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมี ความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความ

จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ 0.280 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .324 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.140 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 55 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุปรีม ปริทัศน์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	ความพึงพอใจของพนักงาน		
	ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC)		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน			
- ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า	.242**	.000	ระดับต่ำ
- ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	.306**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	.458**	.000	ระดับปานกลาง
- ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.352**	.000	ระดับปานกลาง
- การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	.183**	.007	ระดับต่ำ
ด้านความรู้สึก			
- เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที	.049	.468	ไม่มีความสัมพันธ์
- ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	.319**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	-.014	.841	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 55 โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุปรีม ปริทัศน์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน ได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .242 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .306 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงาน กับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .458 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงาน กับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .352 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงาน กับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีค่า Prob. เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มี

ความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .183 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ 0.468 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .319 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อ

ท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.841 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 56 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	ความพึงพอใจของพนักงาน		
	ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual)		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน			
- ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า	.340**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	.376**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	.471**	.000	ระดับปานกลาง
- ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.403**	.000	ระดับปานกลาง
- การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	.273**	.000	ระดับต่ำ
ด้านความรู้สึก			
- เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที	.164*	.015	ระดับต่ำ
- ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	.433**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	.072	.290	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 56 โดยการใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงาน กับเครื่องธรรมดา (Manual) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .340 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงาน กับเครื่องธรรมดา (Manual) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .376 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงาน กับเครื่องธรรมดา (Manual) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่

แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .471 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .403 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .273 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมี

ความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ .015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .164 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .433 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับ

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่อง
 ธรรมดา (Manual) เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงาน
 กับเครื่องธรรมดา (Manual) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่าน
 รู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob.
 เท่ากับ 0.290 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)
 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการ
 ทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน
 ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นใน
 การปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 57 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมี่ยม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อม ด้านแสง		
	Pearson	Sig.	ระดับ
	Correlation	(2-tailed)	ความสัมพันธ์
(r)			
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน			
- ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่น จะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า	.412**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้ องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	.431**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	.307**	.000	ระดับปานกลาง
- ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.306**	.000	ระดับปานกลาง
- การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	.298**	.000	ระดับต่ำ
ด้านความรู้สึก			
- เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที	.207**	.002	ระดับต่ำ
- ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็น พนักงานขององค์กร	.299**	.000	ระดับต่ำ
- ท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่ เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	.143*	.034	ระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 57 โดยการใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมี่ยม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน ได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่า จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่า จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .412 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่า จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .431 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน

ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .307 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .306 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .298 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .207 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .299 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ .034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .143 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกว่ายบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่น ในการปฏิบัติ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อ สภาพแวดล้อมด้านแสง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ตาราง 58 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคง ปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมี่ยม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อม ด้านเสียง		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน			
- ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่น จะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า	.225**	.001	ระดับต่ำ
- ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้ องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	.385**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	.358**	.000	ระดับปานกลาง
- ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.285**	.000	ระดับต่ำ
- การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	.196**	.003	ระดับต่ำ
ด้านความรู้สึก			
- เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที	.148*	.028	ระดับต่ำ
- ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็น พนักงานขององค์กร	.327**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านรู้สึกว่ายบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่ เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	.044	.520	ไม่มี ความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 58 โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงาน

ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกรักของพนักงานได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่า จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีค่า Prob. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่า จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .225 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่า จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .385 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจ จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อ องค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กร จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า เท่ากับ .358 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไป ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงานที่ดี ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .285 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการ ประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของ พนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีค่า Prob. เท่ากับ .003 ซึ่ง น้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มี ความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .196 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมี ความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความ

จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ .028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .148 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .327 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.520 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของ

พนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายอบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 59 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ ใช้สอยมีความทันสมัย		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน			
- ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่น จะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า	.351**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้ องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	.393**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	.183**	.006	ระดับต่ำ
- ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.320**	.000	ระดับปานกลาง
- การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	.269**	.000	ระดับต่ำ
ด้านความรู้สึก			
- เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที	.087	.196	ไม่มีความสัมพันธ์
- ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็น พนักงานขององค์กร	.362**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านรู้สึกว่ายอบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่ เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	.169*	.012	ระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 59 โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงานได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .351 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ และมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .393 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่

จะเสียผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Prob. เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .183 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .320 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่าความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .269 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอย มีความทันสมัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่น กล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ 0.196 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอย มีความทันสมัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .362 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอย มีความทันสมัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึก

นโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกในข้อท่านรู้สึกว่าการนโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .169 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกว่าการนโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ตาราง 60 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมี่ยม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจ ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน			
- ท่านคิดว่าท่านจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่น จะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า	.291**	.000	ระดับต่ำ
- ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้ องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	.421**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	.123	.068	ไม่มี ความสัมพันธ์
- ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.299**	.000	ระดับต่ำ
- การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	.314**	.000	ระดับปานกลาง
ด้านความรู้สึก			
- เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที	.147*	.029	ระดับต่ำ
- ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็น พนักงานขององค์กร	.407**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่ เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	.137*	.043	ระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 60 โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมี่ยม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้าน

พฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงานได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ ดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .291 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .421 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบ

ความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.068 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .299 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .314 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับ

ปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรการของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้น

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรการของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ .029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรการของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .147 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรการของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรการของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรการของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .407 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรการของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ .043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .137 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ตาราง 61 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอกับความต้องการ มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	ความพึงพอใจของพนักงาน		
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอกับความต้องการ		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน			
- ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า	.307**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	.337**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	.252**	.000	ระดับต่ำ
- ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.332**	.000	ระดับปานกลาง
- การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	.232**	.001	ระดับต่ำ
ด้านความรู้สึก			
- เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที	.208**	.002	ระดับต่ำ
- ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	.282**	.000	ระดับต่ำ
- ท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	.047	.485	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 61 โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอกับความต้องการ มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงานได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอกับความต้องการ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอกับความต้องการ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอกับความต้องการ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .307 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอกับความต้องการ เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอกับความต้องการ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอกับความต้องการ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอกับความต้องการ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .337 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .252 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .332 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ มีค่า Prob. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอกับความต้องการ มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .232 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอ กับความต้องการ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอกับความต้องการ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอกับความต้องการ มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .208 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอ กับความต้องการ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอกับความต้องการ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอ กับความต้องการ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอ กับความต้องการ มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า

ท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .282 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.485 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 62 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	ความพึงพอใจของพนักงาน		
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน			
- ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า	.334**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	.311**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	.263**	.000	ระดับต่ำ
- ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.250**	.000	ระดับต่ำ
- การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	.478**	.000	ระดับปานกลาง
ด้านความรู้สึก			
- เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที	.132*	.050	ระดับต่ำ
- ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	.346**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	.007	.916	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 62 โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงานได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .334 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .311 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย เพิ่มขึ้น

เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .478 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย เพิ่มขึ้น

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ .050 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .132 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .346 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัยเพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.916 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 63 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมี่ยม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่าน เอื้ออำนวยต่อการทำงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน			
- ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่น จะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า	.375**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้ องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	.306**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	.193**	.004	ระดับต่ำ
- ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.266**	.000	ระดับต่ำ
- การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	.416**	.000	ระดับปานกลาง
ด้านความรู้สึก			
- เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที	.478	.220	ไม่มี ความสัมพันธ์
- ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็น พนักงานขององค์กร	.282**	.000	ระดับต่ำ
- ท่านรู้สึกว่าการโยกย้าย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่ เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	.040	.558	ไม่มี ความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 63 โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมี่ยม แมนู

แฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงานได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .375 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .306 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละ

ประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Prob. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .193 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .266 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อ

สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .416 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เพิ่มขึ้น

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ 0.220 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่าความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .282 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานของ

องค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.558 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 64 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมี่ยม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อ บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็น มิตรไมตรีต่อกัน		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน			
- ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่น จะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า	.387**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้ องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	.408**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	.244**	.000	ระดับต่ำ
- ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.305**	.000	ระดับปานกลาง
- การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	.572**	.000	ระดับปานกลาง
ด้านความรู้สึก			
- เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที	.290**	.050	ระดับต่ำ
- ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็น พนักงานขององค์กร	.458**	.000	ระดับปานกลาง
- ท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่ เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	.146*	.031	ระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 64 โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมี่ยม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

เจอรัง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงานได้ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยายภาคในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยายภาคในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยายภาคในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .387 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยายภาคในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยายภาคในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยายภาคในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยายภาคในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .408 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละ

ประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .244 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .305 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อ

บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .572 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน เพิ่มขึ้น

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ .050 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .290 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่าความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรี

ต่อกัน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .458 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ .031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .146 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ และในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่

สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

H_0 : ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทสุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ และในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่

H_1 : ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทสุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ และในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการ ทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 59

ตาราง 65 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน			
- ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า	.014	.841	ไม่มีความสัมพันธ์
- ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	.133*	.049	ระดับต่ำ
- ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	-0.070	.301	ไม่มีความสัมพันธ์
- ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	-0.007	.921	ไม่มีความสัมพันธ์
- การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	.033	.628	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความรู้สึก			
- เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที	.071	.295	ไม่มีความสัมพันธ์
- ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	-.044	.514	ไม่มีความสัมพันธ์
- ท่านรู้สึกวุ่นวาย กว ขอบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	-.026	.703	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 65 โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของ

พนักงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริง จำกัด ในข้อท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.841 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง มีค่า Prob. เท่ากับ .049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .133 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.301 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.921 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.628 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านความรู้สึก

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดได้แสบแทงที่ พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.295 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.514 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ

ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.703 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 66 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน			
- ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า	.131	.053	ไม่มีความสัมพันธ์
- ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	.033	.627	ไม่มีความสัมพันธ์
- ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	-.145*	.032	ระดับต่ำ
- ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	-.037	.581	ไม่มีความสัมพันธ์
- การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี	.001	.988	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความรู้สึก			
- เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที	.035	.605	ไม่มีความสัมพันธ์
- ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	-.083	.220	ไม่มีความสัมพันธ์
- ท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ	-.037	.585	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 66 โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.053 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับ

สมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง มีค่า Prob. เท่ากับ 0.627 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ .032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .145 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.581 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.988 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านความรู้สึก

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.605 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.220 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.585 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของ

พนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 67 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปริม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานและ ด้านความรู้สึกของพนักงาน <u>เพศ</u> <u>ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน</u> 1.1 เพศแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปริม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ไม่แตกต่างกัน 1.2 เพศแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปริม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง แตกต่างกัน 1.3 เพศแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปริม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ แตกต่างกัน 1.4 เพศแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปริม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน 1.5 เพศแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปริม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ไม่แตกต่างกัน <u>ด้านความรู้สึกของพนักงาน</u> 1.6 เพศแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปริม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที แตกต่างกัน 1.7 เพศแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปริม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร ไม่แตกต่างกัน	t-test t-test t-test t-test t-test t-test t-test t-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1.8	เพศแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อหาทำรู้สึกว่าย่ำแย่ กฏ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน	t-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
อายุ			
	<u>ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน</u>		
2.1	อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อหา ในข้อหาคิดว่าทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า แตกต่าง	One Way Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2	อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อหา ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.3	อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อหา ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	One Way Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.4	อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อหา ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน แตกต่าง	One Way Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.5	อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อหา ประสิทธิภาพของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี แตกต่าง	One Way Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	<u>ด้านความรู้สึกของพนักงาน</u>		
2.6	อายุ แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อหาเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที ไม่แตกต่างกัน	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
2.7	อายุ แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อห่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร แตกต่างกัน	One Way Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.8	อายุ แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อห่านรู้สึกว่ายบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ แตกต่างกัน	One Way Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ระดับการศึกษา			
<u>ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน</u>			
3.1	ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ในข้อห่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ไม่แตกต่างกัน	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.2	ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ไม่แตกต่างกัน	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.3	ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ แตกต่างกัน	One Way Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.4	ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.5	ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ไม่แตกต่างกัน	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
<u>ด้านความรู้สึกรู้สึกของพนักงาน</u>			
3.6 ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที แตกต่างกัน	One Way Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
3.7 ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร แตกต่างกัน	One Way Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
3.8 ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน	
สถานภาพสมรส			
<u>ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน</u>			
4.1 สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ในข้อ ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ไม่แตกต่างกัน	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน	
4.2 สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ในข้อ ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ไม่แตกต่างกัน	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน	
4.3 สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ในข้อ ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ ไม่แตกต่างกัน	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน	
4.4 สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ในข้อ ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน	

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
4.5	สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อการบริการของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ไม่แตกต่างกัน <u>ด้านความรู้สึกของพนักงาน</u>	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.6	สถานภาพสมรส แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อการบริการของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและจำพูดโต้แย้งทันที ไม่แตกต่างกัน	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.7	สถานภาพสมรส แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อการบริการของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร ไม่แตกต่างกัน	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.8	สถานภาพสมรส แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อการบริการของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านรู้สึกวุ่นวาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน <u>ตำแหน่งงาน</u> <u>ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน</u>	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
5.1	ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อการบริการของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่าแตกต่างกัน	One Way Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
5.2	ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อการบริการของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ไม่แตกต่างกัน	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
5.3	ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อการบริการของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ แตกต่างกัน	One Way Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
5.4 ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิ่น แมนูแฟคเจอริง จำกัด ในข้อ ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน		One Way Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
5.5 ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิ่น แมนูแฟคเจอริง จำกัด ในข้อ ประสิทธิภาพของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี แตกต่างกัน		One Way Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
<u>ด้านความรู้สึกของพนักงาน</u>			
5.6 ตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิ่น แมนูแฟคเจอริง จำกัด ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที แตกต่างกัน		One Way Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
5.7 ตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิ่น แมนูแฟคเจอริง จำกัด ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร ไม่แตกต่างกัน		One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
5.8 ตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิ่น แมนูแฟคเจอริง จำกัด ในข้อท่านรู้สึกวุ่นวาย กังวล ขอบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ แตกต่างกัน		One Way Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
<u>รายได้ต่อเดือน</u>			
<u>ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน</u>			
6.1 รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิ่น แมนูแฟคเจอริง จำกัด ในข้อ ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ไม่แตกต่างกัน		One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
6.2 รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิ่น แมนูแฟคเจอริง จำกัด ในข้อ ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ไม่แตกต่างกัน		One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
6.3	รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อการบริการของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ แตกต่างกัน	One Way Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
6.4	รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อการบริการของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
6.5	รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อการบริการของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ประสิทธิภาพของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี แตกต่างกัน	One Way Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	<u>ด้านความรู้สึกของพนักงาน</u>		
6.6	รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อการบริการของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที ไม่แตกต่างกัน	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
6.7	รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อการบริการของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร แตกต่างกัน	One Way Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
6.8	รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อการบริการของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านรู้สึกว่ายอบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	หน่วยงานที่สังกัด		
	<u>ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน</u>		
7.1	หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อการบริการของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า แตกต่างกัน	One Way Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
7.2	หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง แตกต่างกัน	One Way Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
7.3	หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ ไม่แตกต่างกัน	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
7.4	หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
7.5	หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ไม่แตกต่างกันด้านความรู้สึกของพนักงาน	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
7.6	หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที ไม่แตกต่างกัน	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
7.7	หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร ไม่แตกต่างกัน	One Way Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
7.8	หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติแตกต่างกัน	One Way Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
2	ความพึงพอใจของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แพนแฟลจเอริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน		
41	<u>ด้านคำตอบแทน</u> <u>ในข้อคำตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน</u> 1 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อคำตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและคำตอบแทนสูงกว่า : สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 2 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อคำตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงสถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 3 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อคำตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อคำตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 3 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อคำตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
5	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของ ท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อ การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน เดียวกันไปด้วยดี ที่จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจ ของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) <u>ด้านความรู้สึก</u> <u>ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่</u> <u>ของท่าน</u>	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
6	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของ ท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กร ในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับ สมมติฐาน
7	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของ ท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอก กับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร สถิติที่ใช้ใน การทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
8	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของ ท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกวุ่นวาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการ ปฏิบัติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับ สมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
42	<u>ด้านค่าตอบแทน</u> <u>ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้</u> 1 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 2 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 3 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 4 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 5 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
43	<u>ด้านความรู้สึก</u> <u>ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้</u> 6 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 7 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 8 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	<u>ด้านค่าตอบแทน</u> <u>ในข้อโบนัสประจำปี</u> 1 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 2 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
		Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
		Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
3	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อ โบนัสประจำปี มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อ องค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของ พนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจน เกษียณอายุ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
4	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อ โบนัสประจำปี มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อ องค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของ พนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจาก เพื่อนร่วมงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
5	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อ โบนัสประจำปี มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อ องค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของ พนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) <u>ด้านความรู้สึก</u> <u>ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้</u>	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
6	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อ โบนัสประจำปี มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อ องค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่น กล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูด โต้แย้งทันที สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
7	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อ โบนัสประจำปี มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อ องค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึก ภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานของ องค์กร สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
8	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อ โบนัสประจำปี ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อ องค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ นโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความ ยืดหยุ่นในการปฏิบัติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับ สมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
44	<u>ด้านค่าตอบแทน</u> <u>ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน</u> 1 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 2 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 3 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 4 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 5 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
	<u>ด้านความรู้สึก</u> <u>ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน</u>		
	6 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	7 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	8 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายบาย กฎข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
45	<u>ด้านค่าตอบแทน</u> <u>ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล</u>		
	1 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลมีความสัมพันธ์ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
2	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
4	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
5	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
<u>ด้านความรู้สึก</u>			
<u>ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล</u>			
6	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
46	7 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	8 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายานโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	<u>ด้านค่าตอบแทน</u> <u>ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน</u>		
	1 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	2 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	3 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
4	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
5	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	<u>ด้านความรู้สึก</u> <u>ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน</u>		
6	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดได้แย้งทันที สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
7	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
8	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
47	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</u> <u>ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ</u> 1 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 2 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 3 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 4 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 5 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</u>		
	<u>ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ</u>		
	6 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและคำพูดโต้แย้งทันที สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	7 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	8 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายานโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</u>		
	<u>ในข้อความมั่นคงของรายได้ ตามความคาดหวังของท่าน</u>		
48	1 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ ตามความคาดหวังของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	2 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ ตามความคาดหวังของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
3	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ ตามความคาดหวังของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะ ทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ (.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
4	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ ตามความคาดหวังของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของ ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สถิติที่ใช้ในการ ทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
5	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ ตามความคาดหวังของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการ ประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน เดียวกันไปด้วยดี สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</u> <u>ในข้อความมั่นคงของรายได้ ตามความคาดหวังของท่าน</u>		
6	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ ตามความคาดหวังของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กร ในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับ สมมติฐาน
7	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ ตามความคาดหวังของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคน ทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร สถิติที่ใช้ในการ ทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
49	8 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ ตามความคาดหวังของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการ ปฏิบัติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับ สมมติฐาน
	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</u> <u>ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ</u> <u>(CNC)</u>		
	1 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อ ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะ เสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า: สถิติที่ใช้ในการ ทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
	2 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อ ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของ ท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง สถิติที่ใช้ในการ ทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
	3 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อ ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ สถิติที่ใช้ใน การทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
	4 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อ ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สถิติ ที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
5	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อ การประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน เดียวกันไปด้วยดี สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) <u>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</u> <u>ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ</u> <u>(CNC)</u>	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
6	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึง องค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้ง ทันที สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับ สมมติฐาน
7	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอก กับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร สถิติที่ใช้ใน การทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
8	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายานโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการ ปฏิบัติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับ สมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
50	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</u> <u>ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา</u> <u>(Manual)</u> 1 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual)___มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 2 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual)___มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 3 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual)___มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 4 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 5 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual)___มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
51	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</u> <u>ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา</u> <u>(Manual)</u> 6 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual)___มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึง องค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้ง ทันที สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
	7 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual)___มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะ บอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร สถิติที่ใช้ ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
	8 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual)_ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการ ปฏิบัติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับ สมมติฐาน
	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</u> <u>ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง</u> 1 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีความสัมพันธ์กับความ จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กร นี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูง กว่า: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
	2 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีความสัมพันธ์กับความ จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละ ประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ และมีชื่อเสียง สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
3	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีความสัมพันธ์กับความ จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กร จนเกษียณอายุ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
4	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีความสัมพันธ์กับความ จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการ สนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
5	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีความสัมพันธ์กับความ จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี สถิติที่ใช้ใน การทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</u> <u>ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง</u>		
6	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีความสัมพันธ์กับความ จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อ เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจ และคำพูดได้แย้งทันที สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
7	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีความสัมพันธ์กับความ จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็น พนักงานขององค์กร สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
8	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีความสัมพันธ์กับความ จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อ ท่านรู้สึกอ่านนโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสม ขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ (.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
52	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</u> <u>ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง</u> 1 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 2 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 3 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 4 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 5 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
53	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</u> <u>ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง</u> 6 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อการของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	7 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อการของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	8 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อการของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกวุ่นวาย กว ขอบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</u> <u>ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย</u> 1 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อการของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	2 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อการของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
3	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีความสัมพันธ์ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรม ที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับ องค์กรจนเกษียณอายุ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
4	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีความสัมพันธ์ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรม ที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการ สนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
5	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีความสัมพันธ์ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรม ที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่าน กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี สถิติที่ใช้ ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</u> <u>ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย</u>		
6	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย ไม่มีความ สัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้าน ความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่าน จะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที สถิติที่ใช้ในการ ทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับ สมมติฐาน
7	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีความสัมพันธ์ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็น พนักงานขององค์กร สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน
8	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีความสัมพันธ์ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายาวไกล ขอบ้างคับในปัจจุบันไม่ เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ สถิติที่ใช้ในการ ทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
54	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</u> <u>ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u> 1 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่ง และค่าตอบแทนสูงกว่า: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 2 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 3 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 4 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 5 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</u>		
	<u>ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>		
	6 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	7 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	8 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
55	<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>		
	<u>ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ</u>		
	1 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
2	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อหาคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อหาคิดว่าตั้งใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อหาคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อหาคิดว่าตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
4	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อหาคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
5	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อหาคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) <u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u> <u>ในข้อหาคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความ</u> <u>ต้องการ</u>	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
6	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อหาคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
56	7 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	8 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่าเป็นนโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u> <u>ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย</u>		
	1 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	2 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	3 ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
4	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
5	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) <u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u> <u>ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย</u>	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
6	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
7	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
8	ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกวุ่นวาย วกว้าง ขอบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
3	ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุจริต ปริมาณ แผนุแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อห้ามเคยมาทำงานสายหรือไม่ และในข้อห้ามเคยขาดงานหรือไม่ <u>ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน</u> 1 พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อห้ามเคยมาทำงานสายหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อห้ามคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า : สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 2 พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ห้ามเคยมาทำงานสายหรือไม่ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อห้ามเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 3 พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ห้ามเคยมาทำงานสายหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อห้ามตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 4 พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ห้ามเคยมาทำงานสายหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) 5 พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ห้ามเคยมาทำงานสายหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
<u>ด้านความรู้สึก</u>			
6	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
7	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
8	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ นโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
<u>ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน</u>			
1	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า : สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
4	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
5	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
6	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
7	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
8	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ นโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
<u>ด้านความรู้สึกของพนักงาน</u>			
<u>ในข้อท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่</u>			
2.6	ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พีริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
2.7	ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.8	ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01) <u>ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน</u> <u>ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่</u>	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.1	ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า : สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.2	ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.3	ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.4	ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.5	ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 67 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
<u>ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน</u>			
<u>ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่</u>			
3.6	ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า : สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.7	ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.8	ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(.01)	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ต้องการศึกษาถึงความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด และความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้บริโภคที่มีลักษณะข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน
2. ความพึงพอใจ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือพนักงานของ บริษัท สุพรีม ฟริชชั่น แมนูแฟกเจอร์ จำกัด รวมประชากรทั้งสิ้น 220 คน (ข้อมูลจากแผนกบุคคล ณ วันที่ 20 กรกฎาคม 2549)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัท สุพรिम ปริทัศน์ แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด รวมประชากรทั้งสิ้น 220 คน เนื่องจากบริษัทมีประชากรค่อนข้างน้อยดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดผู้ตอบแบบสอบถามที่จะทำการศึกษาโดยวิธีสำมะโน (Census) (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2545: 6) คือ การเก็บข้อมูลทุกๆหน่วยของประชากร คือ พนักงานของบริษัท สุพริม ปริทัศน์ แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยออกแบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้ค้นคว้าและสร้างขึ้นเอง รวมทั้งมีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาจากการให้คำนิยาม โดยแบบสอบถามสามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choices) จำนวน 7 ข้อ และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจ ของพนักงาน บริษัท
สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยใช้คำถาม
ปลายปิด (Close-Ended Response Question) มี 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ด้านความรู้สึกของพนักงาน และด้านการรับรู้ของพนักงาน โดยใช้คำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มี 8 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สฟริม ปริซ์ชั่น แมนแฟคเจอร์ริง จำกัด จำนวน 5 ข้อ โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open –

ended response question) มี 2 ข้อ และคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มี 5 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เพื่อนำข้อมูลไปช่วยในการสร้างแบบสอบถาม โดยแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้ง ดังนี้

1. หนังสือพิมพ์ธุรกิจ วารสารต่าง ๆ เกี่ยวกับบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด
2. หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต โบรชัวร์ นิตยสาร

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่จะตอบแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากพนักงานของ บริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด มาตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC
2. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. เปรียบเทียบพฤติกรรมระหว่างผู้ตอบแบบสอบถาม 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่า t-test และระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่า 2 กลุ่มใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One-Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด สรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด ของพนักงานบริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 220 คน ผู้ตอบแบบสอบถามนั้น เป็นเพศชาย จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 ผู้มีอายุระหว่าง 26 – 33 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 ผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 ผู้มีสถานภาพโสด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 54.10 ผู้มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 ผู้มีรายได้ระหว่าง 6,001 - 12,000 บาท จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 77.30 และหน่วยงานที่สังกัดคือหน่วยงานแผนกสนับสนุนการผลิต (MK, PU, PK, ST, ACC, HR) จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจโดยรวม ของพนักงานบริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ เป็นรายด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านค่าตอบแทน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ ด้านค่าตอบแทนโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 2.82$ และพิจารณาเป็นรายข้อดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง กับข้อที่ว่าท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ $\mu = 3.15$ ข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน $\mu = 3.07$ ข้อที่ว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ $\mu = 2.85$ ข้อที่ว่าโบนัสประจำปี $\mu = 2.66$ และข้อที่ว่าเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล $\mu = 2.61$ และผู้บริหารที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ข้อที่ว่าเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล $\mu = 2.61$ และข้อที่ว่าท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน ($\mu = 2.58$)

ด้านความมั่นคงปลอดภัย

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง ด้านความมั่นคงปลอดภัยโดยรวม ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.04$ และพิจารณาเป็นรายข้อดังนี้

พนักงานบริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง กับข้อที่ว่าความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ CNC $\mu = 3.38$ ข้อที่ว่าความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และข้อที่ว่าความมั่นคงของรายได้ $\mu = 3.22$ ข้อที่ว่าความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา Manual $\mu = 3.14$ และรายข้อที่ว่าสภาพแวดล้อมด้านแสง $\mu = 2.85$ และ ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ข้อที่ว่าสภาพแวดล้อมด้านเสียง $\mu = 2.44$

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 2.83$ และพิจารณาเป็นรายข้อดังนี้

พนักงานบริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก กับข้อที่ว่าบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน $\mu = 3.63$ ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง กับข้อที่ว่าท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย $\mu = 2.98$ ข้อที่ว่าสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน $\mu = 2.70$ และรายข้อที่ว่าท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน $\mu = 2.65$ และที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย กับข้อที่ว่าท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ $\mu = 2.55$ และข้อที่ว่าท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย $\mu = 2.46$

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดี ของพนักงานบริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด เป็นรายด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานโดยรวม ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.13$ และพิจารณาเป็นรายข้อดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก กับข้อที่ว่าการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ($\mu = 3.64$) ที่มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับปานกลาง กับข้อที่ว่าท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง $\mu = 3.31$ ข้อที่ว่าผลงานของท่านได้รับการ

สนับสนุนจากเพื่อร่วมงาน $\mu = 3.09$ ข้อที่ว่าท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า $\mu = 2.95$ และข้อที่ว่าท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ $\mu = 2.71$

ด้านความรู้สึก

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง ด้านความรู้สึกโดยรวม ที่มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.40$ และพิจารณาเป็นรายข้อดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก กับข้อที่ว่าท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร $\mu = 3.54$ รายข้อที่ว่าท่านรู้สึกวุ่นวายบ่อยๆ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ $\mu = 3.35$ ที่มีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับปานกลาง กับข้อที่ว่าเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที $\mu = 3.30$

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

จากการศึกษาข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัดส่วนใหญ่ไม่เคยมาทำงานสาย จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 ส่วนเคยมาทำงานสายโดยเฉลี่ย 1 ครั้งต่อเดือน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 เคยมาทำงานสายโดยเฉลี่ย 2 ครั้งต่อเดือน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 เคยมาทำงานสายโดยเฉลี่ย 8 ครั้งต่อเดือน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 เคยมาทำงานสายโดยเฉลี่ย 4 ครั้งต่อเดือน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และเคยมาทำงานสายโดยเฉลี่ย 3 ครั้งต่อเดือน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 ตามลำดับ

ท่านเคยขาดงานหรือไม่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่เคยขาดงานสาย จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 ส่วน เคยขาดงานโดยเฉลี่ย 1 ครั้งต่อเดือน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 เคยขาดงานโดยเฉลี่ย 2 ครั้งต่อเดือน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 และเคยขาดงานโดยเฉลี่ย 5 ครั้งต่อเดือน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ตามลำดับ

จากการศึกษาข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เมื่อพิจารณา ข้อที่ว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น $\mu = 4.02$ และข้อที่ว่าผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน $\mu = 3.49$ อยู่ในระดับดี กับข้อที่ว่าท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ $\mu = 3.44$ ข้อที่ว่าท่านพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเพราะมีโอกาสก้าวหน้า $\mu = 3.37$ และข้อที่ว่าท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ $\mu = 2.93$ อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศแตกต่างกันที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.258 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances not assumed) ผลการทดสอบสมมติฐาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.005ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเพศชายมีพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า น้อยกว่า เพศหญิง

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสีย สละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed) ผลการทดสอบสมมติฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสีย สละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.126 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ไม่แตกต่างกัน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed) ผลการทดสอบสมมติฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ น้อยกว่า เพศหญิง

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.396 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances not assumed) ผลการทดสอบสมมติฐาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.660 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.711 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances not assumed) ผลการทดสอบสมมติฐาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.362 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

ของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจะพูดโต้แย้งทันที มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed) ผลการทดสอบสมมติฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจะพูดโต้แย้งทันที มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.264 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจะพูดโต้แย้งทันที ไม่แตกต่างกัน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed) ผลการทดสอบสมมติฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.809 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.062 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวน

เท่ากัน (Equal variances not assumed) ผลการทดสอบสมมติฐาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.470 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของ ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ที่แตกต่างกันมี คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยที่พนักงานที่มีอายุ 18 - 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 26-33 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 26-33 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุ 26-33 ปี กับพนักงานอายุ 34-41 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 34-41 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของ ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงที่แตกต่างกันมี คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละ

ประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของ ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ ที่แตกต่างกันมี ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยที่พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 34-41 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 34-41 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุ 26-33 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 34-41 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 34-41 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของ ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่แตกต่างกันมี ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยที่พนักงานที่มีอายุ 26-33 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 34-41 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 34-41 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของ ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ที่แตกต่างกันมี ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อ

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยที่พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 26-33 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 26-33 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุ 26-33 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 34-41 ปี มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 34-41 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ที่แตกต่างกันมี ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ที่แตกต่างกันมี ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จำแนกตามระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมี ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น กับผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย กับผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีพบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่แตกต่างกันมี ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ที่แตกต่างกันมี ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่

แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน ไปด้วยดี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที ที่แตกต่างกันมี ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดี โดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยม ศึกษาตอนปลาย กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. และผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความจงรักภักดีโดย รวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. และผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยม ศึกษาตอนปลาย กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความจงรักภักดีโดย รวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร ที่แตกต่างกันมี ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดี โดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษามัธยม ศึกษาตอนปลาย กับผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับ

การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความจงรักภักดีโดย รวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร มากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับ การศึกษาอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กับผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความจงรักภักดี โดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึก ว่า นโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่แตกต่างกันมี ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความ จงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้าน ความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึก ว่า นโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาด ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05สถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีผลต่อ ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อ ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมี ชื่อเสียง ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณสถานภาพ ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ที่เป็นสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมี ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดี โดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอ ตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กร

ของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณสถานภาพ ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร และในข้อท่านรู้สึกว่นโยบาย กฎข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติที่เป็นสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมี ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร และในข้อท่านรู้สึกว่โยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างก็มีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ที่เป็นตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมี ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือนและผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงที่เป็นตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมี ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณตำแหน่งงาน ที่เป็นตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมี ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณตำแหน่งงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณตำแหน่งงาน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานรายวัน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับ

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที ที่เป็นตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมี ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร ที่เป็นตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมี คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่ นโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่เป็นตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมี คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่ นโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่ นโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าท่านจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ที่เป็นรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมี ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าท่านจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ที่เป็นรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมี ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณรายได้ต่อเดือน ที่เป็นรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมี ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พริชชั่น แมนูแฟคเจอร์

จึง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อห้ามตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 6,000 – 12000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นมีรายได้ 6,000 – 12000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิ่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณรายได้ต่อเนื่อง มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นมีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 6,000 - 12000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 6,000 - 12000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรซิชั่น แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณรายได้ต่อเดือน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 18,001 – 24,000 บาท โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุฟาร์ม ปริทัศน์ แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อหันทั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 18,001 – 24,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท พบว่า โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพริม พรินซ์ชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณรายได้ต่อเดือน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุฟริม พรซิชั่น แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณรายได้ต่อเดือน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 18,001 – 24,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 18,001 – 24,000 บาท มี

ความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณรายได้ต่อเดือน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 18,001 – 24,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 18,001 – 24,000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณรายได้ต่อเดือน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมี คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ที่เป็นรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมี คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 6,000 – 12,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นมีรายได้ 6,000 – 12,000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี รายได้ต่อเดือน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นมีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี รายได้ต่อเดือน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี รายได้ต่อเดือน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 18,001 – 24,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 18,001 – 24,000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี รายได้ต่อเดือน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 24,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที ที่เป็นรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมี คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร ที่เป็นรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมี คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 6,000 – 12000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นมีรายได้ 6,000 – 12000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร รายได้ต่อเดือน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นมีรายได้ 12,001 – 18,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 6,000 – 12000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นมีรายได้ 6,000 – 12000 บาท มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร รายได้ต่อเดือน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นมีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่ นโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่เป็นรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมี คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่ นโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.7 หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าท่านทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ที่เป็นหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมี คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าท่านทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่
แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ที่เป็นหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมี คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 2 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพริม พรซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงหน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 4 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงหน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนก MF, CT, GD โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท สุพรีม ฟริชชีน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนก MF, CT, GD อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 1 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีเม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กร

ของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 2 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 2 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง หน่วยงานที่สังกัด มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 4 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนก MF, CT, GD โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนก MF, CT, GD อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณหน่วยงานที่สังกัด ที่เป็นหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณหน่วยงานที่สังกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรिम ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรिम ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพริม ปริธิชัณ แนนูแฟลคเจอรัง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการ ประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ที่เป็นหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมี คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพริม ปริธิชัณ แนนูแฟลคเจอรัง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการ ประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรिम ปริซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที ที่เป็นหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมี คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรिम ปริซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูดโต้แย้งทันที ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิ่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร ที่เป็นหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมี ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิ่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

นโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ หน่วยงานที่สังกัด มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 2 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 2 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ หน่วยงานที่สังกัด มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 4 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนก MF, CT, GD โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนก MF, CT, GD อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกผลิต 3 มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ หน่วยงานที่สังกัด น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่แผนกสนับสนุนการผลิต MK, PU, PK, ST, ACC, HR อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 2 ความพึงพอใจของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .389 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อคำตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อคำตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อคำตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .379 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อคำตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ 0.401 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .275 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกวุ่นวาย กว ขอบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.631 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกวุ่นวาย กว ขอบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .426 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .291 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่ง

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ 0.204 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .329 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ นโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.950 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ นโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี มีค่า Prob. เท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .167 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี มีค่า Prob. เท่ากับ .015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .163 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี มีค่า Prob. เท่ากับ .030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจ และคำพูดโต้แย้งทันที อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .146 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .353 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.467 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่น

จะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .462 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .307 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .212 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจน

เกษียณอายุ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .280 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .273 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ

0.057 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อสวัสดีการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อสวัสดีการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อสวัสดีการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อสวัสดีการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .311 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อสวัสดีการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อสวัสดีการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกอ่านนโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.091 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อสวัสดีการที่บริษัท จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกอ่านนโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านคำตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและ

ค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .373 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .316 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีค่า Prob. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .224 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีค่า Prob. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .230 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .435 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล เพิ่มขึ้น

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ 0.150 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจ และคำพูดโต้แย้งทันที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .288 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.894 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าในการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าในการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าในการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .254 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .231 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.690 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. เท่ากับ 0.414 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของ

พนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .165 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ 0.394 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีค่า Prob. เท่ากับ .014 ซึ่งน้อย

กว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .165 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน เพิ่มขึ้น เล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.549 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .533 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .367 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ที่

ดีในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .348 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ เพิ่มขึ้น

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ 0.364 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและคำพูดโต้แย้งทันที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .406 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอก

กับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.084 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .435 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .403 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่าน

เต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Prob. เท่ากับ .022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .154 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .244 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .244 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมี

ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ 0.280 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและคำพูดโต้แย้งทันที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .324 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.140 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความมั่นคงของรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .242 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .306 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า

ร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ 0.468 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .319 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกวุ่นวาย กว ขอบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.841 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกวุ่นวาย กว ขอบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .340 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .376 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Prob. เท่ากับ

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .273 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานใน

หน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ .015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .164 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .433 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกวุ่นวาย กว ขอบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.290 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) ไม่มี

ความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่าเป็นนโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่าความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .412 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .431 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่าน

เกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าท่านจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีค่า Prob. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าท่านจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .225 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าท่านจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .385 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มี

ความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .358 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .285 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่ดีจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีค่า Prob. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .196 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ .028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .148 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .327 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.520 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ 0.196 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .362 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่าการนโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่าการนโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .169 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกว่าการนโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .291 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .421 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.068 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย

ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .299 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน ไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน ไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .314 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน ไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้น

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob.

จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .208 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความ ต้องการ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่าความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .282 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความ ต้องการ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอกับความต้องการ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.485 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอกับความต้องการ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .334 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .311 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .263 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .250 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน

ไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .478 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย เพิ่มขึ้น

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ .050 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .132 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .346 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.916 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .375 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้

องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการ ทำงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อ การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่าน ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .306 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของ พนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่าน เอื้ออำนวยต่อการ ทำงาน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมใน สถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการ ทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มี ค่า Prob. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการ ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .193 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมี ความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความ จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านตั้งใจ จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการ ทำงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมใน สถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการ ทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อ การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .266 แสดงว่า ตัว

แปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่าน เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .416 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เพิ่มขึ้น

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ 0.220 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมใน

สถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .282 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.558 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .387 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของ

พนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงพบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .408 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .244 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน

ร่วมงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตร ไม่ตรีต่อกัน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .305 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไม่ตรีต่อกัน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไม่ตรีต่อกัน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไม่ตรีต่อกัน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไม่ตรีต่อกัน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .572 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไม่ตรีต่อกัน เพิ่มขึ้น

ด้านความรู้สึก

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไม่ตรีต่อกัน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที มีค่า Prob. เท่ากับ .050 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไม่ตรีต่อกัน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .290 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและคำพูดโต้แย้งทันที จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .458 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน เพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ .031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .146 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกที่ดี ในข้อท่านรู้สึกว่ นโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ และในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่

จากผลการวิเคราะห์ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านเคย มาทำงานสายหรือไม่ และในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ กับความ จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะ ทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.841 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมา ทำงานสายหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้าน พฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่น จะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ กับความ จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อ องค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละ ประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง มีค่า Prob. เท่ากับ .049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมา ทำงานสายหรือไม่ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่าน ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .133 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และม ีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับพฤติกรรมกา รทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ กับความ จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะ ทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยมา

ทำงานสายหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.301 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.921 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.628 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านความรู้สึก

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและคำพูดได้แสบแทงทันที พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.295 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่า จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.514 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดี

ต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกว่ายบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.703 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อ ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.053 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง มีค่า Prob. เท่ากับ 0.627 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ .032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ใน

ข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .145 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานที่ดี ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ จะมีแนวโน้มเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.581 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.988 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านความรู้สึก

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและคำพูดโต้แย้งทันที พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.605 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อท่านเคยขาดงาน

หรือไม่ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.220 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อหาคัดค้านงานหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อหาคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อหาคัดค้านงานหรือไม่ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก ในข้อหาารู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีค่า Prob. เท่ากับ 0.585 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในข้อหาคัดค้านงานหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อหาคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาค้นคว้าเรื่องความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง มีอายุ 26-33 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีสถานภาพโสด โดยเป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน มีรายได้ต่อเดือน 6,001-12,000 บาท และอยู่ในหน่วยงานแผนกสนับสนุนการผลิต (MK, PU, PK, ST, ACC, HR) ส่วนความพึงพอใจโดยรวม ของพนักงานบริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ เป็นรายด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจโดยรวม ของพนักงานบริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านค่าตอบแทน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีพึงพอใจในข้อหาพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ ด้านความมั่นคงปลอดภัย พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ CNC มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีความพึงพอใจในระดับมาก ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เป็นรายด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี และด้านความรู้สึกของพนักงาน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าเป็นพนักงานขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท

สุพรีม ปริธิชัณ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริธิชัณ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยมาทำงานสาย และทำไม่เคยขาดงาน และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นงานที่ทำปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น อยู่ในระดับดี

2. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริธิชัณ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน ดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม ปริธิชัณ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกันไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างนั้นอาจจะแตกต่างกันตาม ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กล่าวคือ ถ้ามีความต้องการให้พนักงานบริษัท สุพรีม ปริธิชัณ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีพนักงานที่เต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ผลงานที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ทางบริษัทฯ ควรจะดูแลเกี่ยวกับผลตอบแทนให้พนักงาน รวมไปถึงการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ให้มีความรักสามัคคีระหว่างพนักงานกับพนักงาน พนักงานกับบริษัทฯ อนึ่งทางบริษัทฯ จะต้องรักษาบุคลากรตัวอย่างที่ตั้งใจทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ เพราะจะทำให้คู่แข่งที่ต้องการเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่านั้นไม่มีความหมายสำหรับบุคลากร ในเมื่อบุคลากรต่างๆ เหล่านี้เกิดความพึงพอใจและความจงรักภักดี และ**ด้านความรู้สึกของพนักงาน** พบว่า พนักงาน บริษัท สุพรีม ปริธิชัณ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกันไป พบว่า พนักงานที่ของท่านรู้สึกว่ายบายกฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกไม่พอใจบริษัทฯ ดังนั้นทางบริษัทฯควรมีนโยบายให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตั้งกฎ ระเบียบข้อบังคับ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับกับพนักงาน แต่ในขณะเดียวกันก็ควรยึดกฎ ระเบียบข้อบังคับ ที่เป็นมาตรฐานเอาไว้ให้สอดคล้องและเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร อย่างไรก็ตามควรการที่พนักงานโต้แย้งผู้ที่พูดทำให้บริษัทฯ เกิดความเสียหาย และยังภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าเป็นพนักงานขององค์กร ก็บ่งบอกถึงความรู้สึกที่จงรักภักดี ทางบริษัทฯควรรักษาบุคลากรกลุ่มนี้เอาไว้เพราะจะเป็นฐานกำลังในการที่จะทำให้บริษัทประสบความสำเร็จในอนาคต

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีบุรุษ (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544 : 7 ; อ้างอิงจาก Baruch. 1968. New ways in discipline. Pp.136) แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดว่าการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อ

พฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย (Physical Conditions) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติและสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์และการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลาและการเกิดอุบัติเหตุ และทฤษฎีระยะศักดิ์ กำบรรณรักษ์ (2527, น. 1-3) ได้กล่าวว่า ความพอใจในงานเป็นความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับงาน ความรู้สึกของคนต่องานนับเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติต่องาน พนักงานมีความสุข หรือความพอใจในงานที่ทำ ความเข้าใจหรือความคิดเกี่ยวกับงานรวมกับความรู้สึกที่ดีต่องาน ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ และความพอใจในการทำงานในรูปแบบของแรงจูงใจ เพราะเชื่อว่าแรงจูงใจจะช่วยให้เราเข้าใจธรรมชาติของความพอใจได้ดี ว่าเมื่อคนเราได้รับในสิ่งที่เขาต้องการ เขาก็จะมีความพอใจ แต่หากเขาไม่ได้รับในสิ่งที่ต้องการ เขาก็จะเกิดความไม่พอใจ

3. ความพึงพอใจของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟกเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน ดังนี้ **ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน** พบว่า พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ในข้อโบนัสประจำปี ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน ในข้อเมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล และในข้อท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน **ด้านความมั่นคงปลอดภัย** ในข้อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ในข้อความมั่นคงของรายได้ ตามความคาดหวังของท่าน ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC) ในข้อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual) ในข้อสภาพแวดล้อมด้านแสง และในข้อสภาพแวดล้อมด้านเสียง **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ในข้อท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย ในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอกับความต้องการ ในข้อท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย ในข้อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และในข้อบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟกเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน กล่าวคือ ทางบริษัทฯ ควรเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจสูงสุด มีความจงรักภักดีด้านบวก เป็นตัวกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ เกี่ยวกับเนื้อหาสาระโดยตรง คือ ในข้อโบนัสประจำปี ในข้อสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ตรงกับความต้องการ เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล ในการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้มีกฎเกณฑ์ในการปรับ ให้

พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน บริษัทควรเข้ามาดูแลอย่างใกล้ชิดในส่วนที่ไม่มีความสัมพันธ์ เพื่อทำการปรับปรุงรูปแบบในการบริหารให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นและเชื่อมความสัมพันธ์ให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่สำคัญคือเพื่อรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป ส่วนในด้านอื่นๆที่มีความสัมพันธ์อยู่แล้วก็ควรที่จะรักษามาตรฐานให้ดำรงอยู่ต่อไป

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ลูธานส์ (Luthans, 2002, p. 230) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลจากการรับรู้ที่มีต่องาน โดยได้แบ่งมิติความพึงพอใจในงานแบ่งออกได้เป็น 3 มิติ คือ มิติที่ 1 ความพึงพอใจเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลต่องานที่ทำ มิติที่ 2 ความพึงพอใจในงานหรือทัศนคติเชิงบวกต่องาน เกิดเมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ทำ และมิติที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในเรื่องงาน ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และทฤษฎีจอห์นสันและเวนาเบิล (Johnson and Venable) ได้ใช้เครื่องมือแบบเดียวกันศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีของครูต่อครูใหญ่ ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กับพฤติกรรมการใช้กฎระเบียบและความสัมพันธ์กับหน่วยเหนือของครูใหญ่ ความจงรักภักดีในที่นี้ หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความเคารพรักต่อผู้บังคับบัญชา ความจงรักภักดีประกอบด้วย มิติสามมิติคือพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) ความรู้สึก (Affective aspect) และการรับรู้โดยไม่ต้องสงสัยว่าผู้บังคับบัญชา คือ ผู้นำของตน (Cognitive aspect) ส่วนพฤติกรรมและความรู้สึกที่เป็นเครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจำแนกตามด้านดังนี้ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในข้อความไม่อยากย้ายไปจากหัวหน้า ในข้อความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่น ด้านความรู้สึก ในข้อความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า ในข้อความพึงพอใจในหัวหน้า ด้านการรับรู้ ในข้อความเชื่อมั่นและไว้วางใจในหัวหน้า ในข้อความเชื่อถือในหัวหน้าแม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า ในข้อความรู้สึกหัวหน้ายินดีรับผิดชอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่อง และในข้อความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อหัวหน้า

4. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม ปริทัศน์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ และในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ดังนี้ **ในข้อท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ และในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่** พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน **ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน** ในข้อท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่ง ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง และค่าตอบแทนสูงกว่า ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ ในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และในข้อการประสานงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันไปด้วยดี ไม่มีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการทำงานของท่าน ในข้อท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน **ด้านความรู้สึก** พบว่า ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจำพูด

โต้แย้งทันที ในข้อทำนุรู้สึกรากฎมิตใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร และในข้อทำนุรู้สึกร่างกายนโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการทำงานของท่าน ในข้อทำนุเคยมาทำงานสายหรือไม่ กล่าวคือ การมาทำงานสายของพนักงาน มีส่วนในการประเมินผลงานการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน ส่งผลไปถึงผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน ที่จะได้รับจากบริษัท การขาดงานของพนักงาน อาจทำให้ผลการผลิตของบริษัท ลดน้อยลง และยังส่งผลกระทบไปถึงการเจริญเติบโตของบริษัทในอนาคต ทั้งนี้บริษัท ควรจะมองถึงเหตุผลที่ทำให้เกิดปัญหา และทำการแก้ปัญหาโดยนำพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ เพื่อทำการเปลี่ยนแปลงการบริหารภายในองค์กร เช่น ให้พนักงานแต่ละหน่วยงานเข้าร่วมประชุมเพื่อตั้งกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆของบริษัท เพื่อให้เกิดการยอมรับ

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีจอห์นสันและเวนาเบิล (Johnson and Venable) ได้ใช้เครื่องมือแบบเดียวกันศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีของครูต่อครูใหญ่ ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กับพฤติกรรมการใช้กฎระเบียบและความสัมพันธ์กับหน่วยเหนือของครูใหญ่ ความจงรักภักดีในที่นี้ หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความเคารพรักต่อผู้บังคับบัญชา ความจงรักภักดีประกอบด้วยมิติสามมิติคือพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) ความรู้สึก (Affective aspect) และการรับรู้โดยไม่ต้องสงสัยว่าผู้บังคับบัญชา คือ ผู้นำของตน (Cognitive aspect) ส่วนพฤติกรรมและความรู้สึกที่เป็นเครื่องชี้วัดความจงรักภักดี จำแนกตามด้านดังนี้ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ในข้อความไม่อยากย้ายไปจากหัวหน้า ในข้อความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่น ด้านความรู้สึก ในข้อความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า ในข้อความพึงพอใจในหัวหน้า ด้านการรับรู้ ในข้อความเชื่อมั่นและไว้วางใจในหัวหน้า ในข้อความเชื่อถือในหัวหน้าแม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า ในข้อความรู้สึกหัวหน้ายินดียินดีรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

1. บริษัท ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เช่น มีการจัดประชุมระหว่างพนักงานกับพนักงาน พนักงานกับผู้บริหาร และผู้บริหารกับผู้บริหาร เพื่อชี้แจงผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และแลกเปลี่ยนแนวความคิด ในการหาแนวทางการแก้ไขปัญหา เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ ให้ทราบถึงวิสัยทัศน์ของบริษัท และวัตถุประสงค์ของบริษัท ได้มีการวางแผนการในการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ให้อิสระและอำนาจในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นผลงานทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งทำให้พนักงานคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. บริษัทฯ ควรชี้แจงนโยบายในการบริหารงานของบริษัทฯ ถึงความโปร่งใส ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน ควรจัดให้มีการประชุม เพื่อให้ผู้บริหารชี้แจงวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน ให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบ และปฏิบัติงานตามแนวทางที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด มีการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ที่กำหนดจะต้องมีความยุติธรรมกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกคน ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อความเสมอภาคของพนักงาน หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย เป้าหมาย หรือโครงสร้างองค์กร ก็ควรชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างเป็นทางการ

3. บริษัทฯ ควรจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เช่น การแข่งขันกีฬา สันทนาการ ฯ เพื่อเป็นการกระชับและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ควรสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้การทำงานร่วมกัน จะส่งผลให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างมีความสุข มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ย้ายงาน และลาออกจากบริษัทฯ

4. บริษัทฯ ควรมีการพิจารณาปรับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเป็นธรรมมากขึ้นโดยมีการกำหนดรายละเอียด และมาตรฐานในการประเมินอย่างเป็นระบบชัดเจนและยุติธรรมกับพนักงานที่ถูกประเมินอีกทั้งยังเป็นการป้องกันปัญหามันสมองไหล เพราะบ่อยครั้งที่พนักงานที่ดีมีความสามารถในการทำงานต้องลาออกไปทำงาน กับบริษัทอื่นด้วยเหตุผล เพราะว่ามีบริษัทอื่นให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่า

5. บริษัทฯ ควรให้ความสำคัญกับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอเพราะในปัจจุบันเป็นยุคของโลกาภิวัตน์ วิทยาการและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีให้เห็นอยู่เสมอพนักงานจึงควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาประยุกต์และปรับปรุงในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจที่ดีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงลักษณะประชากรศาสตร์ ให้มีการกระจายในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน ให้มีสัดส่วนใกล้เคียงและเหมาะสมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิเคราะห์มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เป็นฐานข้อมูลให้กับธุรกิจผลิตและจำหน่าย และสามารถใช้เป็นแนวทางในการประกอบธุรกิจในอนาคต

2. ควรศึกษาถึงเรื่องความพึงพอใจของพนักงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท สุจริต ปริมาณ ปริมาณ แมงกานีส แมงกานีส แมงกานีส จำกัด ด้านความรู้สึก ในข้อเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้แย้งทันที และในข้อนโยบาย กฎ

ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ เพื่อรักษาระดับความพึงพอใจนี้ไว้ ผู้บริหารควรจะกำหนดให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี ต่อองค์กร เมื่อเกิดขึ้นแล้วสามารถทำให้พนักงานอยู่กับบริษัทอย่างมีคุณภาพ

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีมพรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เปรียบเทียบระหว่างบริษัทฯ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะทำให้เห็นความแตกต่างขององค์กรและสามารถนำมาปรับเปลี่ยนทัศนคติและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

4. ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่ส่งผลกระทบต่อสภาพการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งนี้เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทฯ ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *การใช้ SPSS For Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล เวอร์ชัน 7-10*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี เค แอนด์ เอส สตูดิโอ.
- กาญจนา เหมะระ. (2542.). *การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : ศูนย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์ (2527.) *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- เทพพนม และสวิง (2530.). *ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา : ห้างหุ้นส่วนจำกัด คอมโพเนนท์ เทรด เซ็นเตอร์*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) : กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นราทิพย์ ชุตินวงศ์. (2526). *สังคมวิทยา 3*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นราศรี ไวนิชกุลและชูศักดิ์ อุดมศรี. (2537). *ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2544.). *จิตวิทยาการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- พรพรรณ อุณจันทร์. (2543.). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) : กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พูนิชาย กิตติมาภิกรม. (2537.) *ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย การพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด(มหาชน)* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) : กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ระพีพรรณ จันทรา.(2544). *พฤติกรรมการซื้อและปัจจัยที่จูงใจในการซื้อสินค้าที่ร้าน 7 eleven ของประชาชนในเขตเทศบาลนครอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ล้วน สายยศ. (2538). *หลักการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศึกษาพร.

- วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล. (2541.). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) : กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วราภรณ์ สุทธิชัยฤกษ์ (2539) : *วิเคราะห์โครงสร้างและพฤติกรรมการแข่งขันของอุตสาหกรรมอาหารสัตว์ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขาวิทยาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรีรัตน์ บุญอริยะ. (2538.) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) : กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541) *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : วีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- _____. (2539). *พฤติกรรมผู้บริโภค ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ พัฒนาศึกษา.
- สร้อยตระกูล (2542.) *จิตวิทยาการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- สมกมล พวงพรหม. (2546). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวต่างชาติ ในชุมชนถนนข้าวสาร*. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุณี รักษาเกียรติศักดิ์. (2539). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวัฒนา วงษ์กะพัน. (2530). *การสื่อสารการตลาด : เอกสารการสอนชุดวิชาธุรกิจการโฆษณา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสรี วงษ์มณฑา. (2541). *การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ : วีระฟิล์มและไซเท็กซ์. ภาควิชา บัณฑิตศึกษาศรี, 2540, น. 13)
- เบญจมา ภรณ์มะวิญญู. (2545.). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*.
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544.). *ปัจจัยทางชีวะสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) : กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Baruch, B.D. (1968.). *New ways in discipline*. New York : McGraw-Hill.
- Chester Barnard. (1938.). *The Functions of The Executive*. Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press, pp.84.

Maslow A.H.1943 , Motivation and personality,New York :Harper & Publishers, Inc

Stoner,James A.F.and Others.1995.Management Sixth edition Englewood

Cliffs,NewYamane: 580-581 .1970

Peter M. Blau and W. Reichard Scotts. *Formae Organizations*. San Francisco : Chandler
plblishing, 1962, p.165.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ความพึงพอใจของพนักงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการ
ทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด

เรื่อง : ความพึงพอใจของพนักงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีความประสงค์จะศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุปรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจ

ส่วนที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการทำงาน

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 18 – 25 ปี

☐ 26 – 33 ปี

☐ 34 – 41 ปี

☐ 42 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่ามัธยมศึกษา

☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย

☐ อนุปริญญา / ปวส.

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน

☐ หย่า / หม้าย

5. ตำแหน่งงาน

☐ พนักงานรายวัน

☐ พนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน

☐ พนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตรายเดือน

☐ หัวหน้างาน

☐ วิศวกร

6. รายได้ต่อเดือน

- ☐ 6,000 – 12,000 บาท
 ☐ 12,001 – 18,000 บาท
☐ 18,001 – 24,000 บาท
 ☐ 24,001 – 30,000 บาท
☐ ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป

7. หน่วยงานที่สังกัด

- ☐ แผนกผลิต 1
 ☐ แผนกผลิต 2
 ☐ แผนกผลิต 3
☐ แผนกผลิต 4
 ☐ แผนก MF, CT, GD
☐ แผนกสนับสนุนการผลิต (MK, PU, PK, ST, ACC, HR)

ส่วนที่2: ความพึงพอใจของพนักงานบริษัท สุพรีม พรซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่เหมาะสมตามความคิดเห็นของท่าน

ท่านเลือกความพึงพอใจพนักงานที่มีลักษณะอย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	ระดับความพึงพอใจ				
	พอใจ มาก ที่สุด 5	พอใจ มาก 4	พอใจ ปาน กลาง 3	พอใจ น้อย 2	พอใจ น้อย ที่สุด 1
ด้านค่าตอบแทน					
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
2. ท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้					
3. โบนัสประจำปี					
4. สวัสดิการที่บริษัทฯจัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน					
5. เมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล					
6. ท่านรู้สึกว่าการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งไม่ เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน					

ส่วนที่2 (ต่อ): ความพึงพอใจของพนักงานบริษัท สุปริม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่เหมาะสมตามความคิดเห็นของท่าน

ท่านเลือกความพึงพอใจพนักงานที่มีลักษณะอย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท สุปริม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด	ระดับความพึงพอใจ				
	พอใจ มาก ที่สุด	พอใจ มาก	พอใจ ปาน กลาง	พอใจ น้อย	พอใจ น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</u>					
1. ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ					
2. ความมั่นคงของรายได้					
3. ความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC)					
4. ความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องธรรมดา (Manual)					
5. สภาพแวดล้อมด้านแสง					
6. สภาพแวดล้อมด้านเสียง					
<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>					
1. ท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความทันสมัย					
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
3. ท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการ					
4. ท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย					
5. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อ การทำงาน					
6. บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นมิตร ไมตรีต่อกัน					

ส่วนที่3: ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท สุปริม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่เหมาะสมตามความคิดเห็นของท่าน

ท่านเลือกความจงรักภักดีของพนักงานที่มีลักษณะอย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท สุปริม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด 5	เห็น ด้วย มาก 4	เห็น ด้วย ปาน กลาง 3	เห็น ด้วย น้อย 2	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด 1
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน					
1. ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะ เสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า					
2. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กร ของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง					
3. ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ					
4. ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน					
5. การประสานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน เดียวกันเป็นไปด้วยดี					
ด้านความรู้สึก					
1. เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบ ใจและจะพูดโต้แย้งทันที					
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็น พนักงานขององค์กร					
3. ท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสม ขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ					

ส่วนที่4: พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่เหมาะสมตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่

☐ ไม่เคย

☐ เคย (โดยเฉลี่ย ครั้งต่อเดือน)

2. ท่านเคยขาดงานหรือไม่

☐ ไม่เคย

☐ เคย (โดยเฉลี่ย ครั้งต่อเดือน)

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	ระดับพฤติกรรม				
	เป็น จริง อย่าง มาก 5	เป็น จริง 4	ไม่ แน่ใจ 3	ไม่ เป็น จริง 2	ไม่ เป็น จริง อย่าง มาก 1
3. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ					
4. ท่านพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเพราะมี โอกาสก้าวหน้า					
5. ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาในงานที่รับผิดชอบอย่าง เต็มที่					
6. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของ ท่าน					
7. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น					

ภาคผนวก ข.

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญจากบัณฑิตวิทยาลัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ค.

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา	ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร บธ.ม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์	กรรมการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายพิชิต ชติเรือง
วันเดือนปีเกิด	7 มกราคม 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดลำพูน
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	199/38 หมู่ 4 ต.บางขุนทอง อ.บางกรวย จ.นนทบุรี 11130

ตำแหน่งหน้าการงานปัจจุบัน กรรมการผู้จัดการ
บริษัท เทิร์นแม็ก พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2539	จากวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พ.ศ.2550	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.บ) สาขาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ