

## บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ระดับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2015 โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในอาคารซีพีทาวเวอร์ จำนวน 400 คน ได้นำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2015
- 4.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2015
- 4.4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร
- 4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับอายุ

ระดับอายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 30 ปี	101	25.25
31-40 ปี	168	42.00
41-50 ปี	97	24.25
51 ปี ขึ้นไป	34	8.50
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับอายุ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปีเป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25 และอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 34 รูป คิดเป็นร้อยละ 8.5 เนื่องจากจำนวนของพระภิกษุสงฆ์ในประเทศไทยมีช่วงอายุ 31 – 50 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	82	20.50

ปริญญาตรี	191	47.75
ปริญญาโท	84	21.0
ปริญญาเอก	43	10.75
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 และระดับปริญญาเอก มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านประเภทสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด/หย่า/หม้าย	264	66.00
สมรส	136	34.00
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มากที่สุดจำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66 และมีสถานภาพสมรสจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	82	20.50
1 – 3 ปี	191	47.75
4- 6 ปี	84	21.0
มากกว่า 6 ปี	43	10.75
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานวน 1-3 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75 รองลงมาคือระยะเวลา 4-6 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 และระยะเวลา มากกว่า 6 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงาน	235	58.75
หัวหน้าแผนก	108	27.00
ผู้อำนวยการฝ่าย	41	10.25
ผู้บริหาร	16	4.00
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านตำแหน่งหน้าที่การทำงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 58.75 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าแผนก จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 และตำแหน่งผู้บริหาร มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

#### 4.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2015

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับความเห็นในการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2015 ด้าน การฝึกอบรมและสัมมนา

ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา	จำนวนและร้อยละของระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
หน่วยงานของท่านมีนโยบายส่งเสริมให้ท่านไปร่วมสัมมนาหรือฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	18 (4.5)	182 (45.5)	124 (31.0)	50 (12.5)	26 (6.5)

ท่านได้รับการฝึกอบรม/สัมมนาในด้าน ภาษาต่างประเทศ	21 (5.25)	186 (46.5)	129 (32.25)	39 (9.75)	25 (6.25)
ท่านได้รับการฝึกอบรม/สัมมนาในด้าน ประชาคมอาเซียน	14 (3.5)	167 (41.75)	133 (33.25)	37 (9.25)	49 (12.25)
ท่านสามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศ นอกเหนือจากภาษาไทย	26 (6.5)	177 (44.25)	131 (32.75)	68 (17.0)	16 (4.0)

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2015 ดังนี้

หน่วยงานของท่านมีนโยบายส่งเสริมให้ท่านไปร่วมสัมมนาหรือฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีระดับความเห็นด้วยในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 รองลงมาคือระดับปานกลาง มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และ ระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50

ท่านได้รับการฝึกอบรม/สัมมนาในด้านภาษาต่างประเทศ พบว่าพนักงาน มีระดับความเห็นด้วยในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 รองลงมาคือระดับปานกลาง มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.25 และ ระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25

ท่านได้รับการฝึกอบรม/สัมมนาในด้านประชาคมอาเซียน พบว่า พนักงาน มีระดับความเห็นด้วยในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.75 รองลงมาคือระดับปานกลาง มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.25 และ ระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50

ท่านสามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศ นอกเหนือจากภาษาไทย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีระดับความเห็นด้วยในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.25 รองลงมาคือระดับปานกลาง มีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.75 และ ระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 16 คนคิดเป็นร้อยละ 4.00

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2015 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
หน่วยงานของท่านมีการนำเอาความรู้ความสามารถในการสื่อสารภาษาต่างประเทศมาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานของท่าน	26 (6.5)	177 (44.25)	131 (32.75)	68 (17.0)	16 (4.0)
หน่วยงานของท่านนำเอาความรู้ในด้านประชาคมอาเซียนมาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานของท่าน	56 (14.0)	149 (37.25)	98 (24.5)	33 (8.25)	64 (16.0)
ท่านได้รับความก้าวหน้าในการทำงานเนื่องจากท่านสื่อสารภาษาต่างประเทศได้เป็นอย่างดี	67 (16.75)	137 (34.25)	113 (28.25)	15 (3.75)	68 (17)
ท่านได้รับความก้าวหน้าในการทำงานเนื่องจากท่านมีความรู้ในด้านประชาคมอาเซียนเป็นอย่างดี	23 (5.75)	168 (42.0)	124 (31.0)	52 (13.0)	33 (8.25)

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2015 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

หน่วยงานของท่านมีการนำเอาความรู้ความสามารถในการสื่อสารภาษาต่างประเทศมาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานของท่าน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความเห็นด้วยในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.25 รองลงมาคือระดับปานกลาง มีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.75 และ ระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

หน่วยงานของท่านนำเอาความรู้ในด้านประชาคมอาเซียนมาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานของท่านพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีระดับความเห็นด้วยในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.25 รองลงมาคือระดับปานกลาง มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 และ ระดับน้อย มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25

ท่านได้รับความก้าวหน้าในการทำงานเนื่องจากท่านสื่อสารภาษาต่างประเทศได้เป็นอย่างดี มีระดับความเห็นด้วยในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.25 รองลงมาคือระดับปานกลาง มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.25 และ ระดับน้อย มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75

ท่านได้รับความก้าวหน้าในการทำงานเนื่องจากท่านมีความรู้ในด้านประชาคมอาเซียนเป็นอย่างดี มีระดับความเห็นด้วยในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมาคือระดับปานกลาง มีจำนวน124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และ ระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ5.75

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2015 ด้านการรับรู้ข่าวสารของสังคม

ด้านการรับรู้ข่าวสารของสังคม	จำนวนและร้อยละของระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
หน่วยงานของท่านมีมุมให้อ่านหนังสือพิมพ์ทุกวัน	18 (4.5)	182 (45.5)	124 (31.0)	50 (12.5)	26 (6.5)
หน่วยงานของท่านอนุญาตให้ท่านเข้าดูเว็บไซต์อื่นๆนอกเหนือจากส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	21 (5.25)	186 (46.5)	129 (32.25)	39 (9.75)	25 (6.25)
ท่านได้ดูข่าวของประเทศเพื่อนบ้านหรือต่างประเทศเป็นประจำ	14 (3.5)	167 (41.75)	133 (33.25)	37 (9.25)	49 (12.25)
สิ่งแรกที่ท่านทำเมื่อท่านมาถึงห้องทำงานของท่านคือ อ่านข่าวจากสื่อต่างๆ	26 (6.5)	177 (44.25)	131 (32.75)	68 (17.0)	16 (4.0)

จากตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2015 ด้านการรับรู้ข่าวสารของสังคม

หน่วยงานของท่านมีมุมให้อ่านหนังสือพิมพ์ทุกวัน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีระดับความเห็นด้วยในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 รองลงมาคือระดับปานกลาง มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และ ระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50

หน่วยงานของท่านอนุญาตให้ท่านเข้าดูเว็บไซต์อื่นๆนอกเหนือจากส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีระดับความเห็นด้วยในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 รองลงมาคือระดับปานกลาง มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.25 และ ระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25

ท่านได้ดูข่าวของประเทศเพื่อนบ้านหรือต่างประเทศเป็นประจำ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีระดับความเห็นด้วยในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.75 รองลงมาคือระดับปานกลาง มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.25 และ ระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50

สิ่งแรกที่ท่านทำเมื่อท่านมาถึงห้องทำงานของท่านคือ อ่านข่าวจากสื่อต่างๆ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีระดับความเห็นด้วยในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 177 รูป คิดเป็นร้อยละ 44.25 รองลงมาคือระดับปานกลาง มีจำนวน 131 รูป คิดเป็นร้อยละ 32.75 และ ระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 16 รูป คิดเป็นร้อยละ 4.00

#### 4.3 ระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ข้อ	คำถาม	ระดับการเตรียมความพร้อม	
		ตอบถูก	ตอบผิด

1.	ท่านสามารถเขียนชื่อประเทศในประชาคมอาเซียนได้ครบ 10 ประเทศ	303 (75.75)	97 (24.25)
2.	ประเทศบรูไนปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตย	150 (37.50)	250 (62.50)
3.	ประเทศมาเลเซียมีประธานาธิบดีเป็นประมุขของประเทศ	130 (32.50)	270 (67.50)
4.	ภานำเข้าสินค้าจะเป็น 5% เมื่อประชาคมอาเซียนมีผลบังคับใช้	211 (52.75)	189 (47.25)
5.	ประชาคมอาเซียนจะมีผลบังคับใช้ในปี 2558	335 (83.75)	65 (16.25)
6.	ท่านสามารถพูดภาษาภาษาชานอินโดนีเซียได้	13 (3.25)	387 (96.75)
7.	ปราสาทหินนครวัดอยู่ในประเทศพม่า	171 (42.75)	229 (57.25)
8.	เกาะชวาอยู่ในประเทศอินโดนีเซีย	113 (28.25)	287 (71.75)
9.	ประเทศฟิลิปปินส์นับถือศาสนาคริสต์เป็นส่วนใหญ่	194 (48.50)	206 (51.50)
10.	ชุดประจำชาติของเวียดนามคือชุดขาวใหญ่	202 (50.50)	198 (49.50)

#### 4.4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร

การศึกษาในส่วนนี้ ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ จำนวน 8 สมมติฐาน

**ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)** คือ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน การฝึกอบรมสัมมนา ความก้าวหน้าในการทำงาน การรับรู้ข่าวสารของสังคม

**ตัวแปร ตาม (Dependent Variables)** คือระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558

1. ด้านความมั่นคง
2. ด้านเศรษฐกิจ
3. ด้านสังคมวัฒนธรรม

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานที่มีอายุมาก มีการเตรียมความพร้อมมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย  
**ตารางที่ 10** แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุที่แตกต่างกันต่อ การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคม  
 อาเซียนที่แตกต่างกัน n=400

อายุ	การเตรียมความพร้อม		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.
	มาก	น้อย					
อายุมาก (41 ปี ขึ้นไป)	164 (41.00)	34 (8.50)	198 (49.50)	9.52	.01	.86	.01
อายุน้อย (ต่ำกว่า 41 ปี)	89 (22.25)	113 (28.25)	202 (50.50)				
<b>รวม</b>	253 (63.25)	147 (36.75)	201 (100.0)				

จากตารางที่ 10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ แตกต่างกันต่อ การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างอายุกับการเตรียมความพร้อมได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 9.52 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า ปัจจัยด้านอายุมีความสัมพันธ์กับ การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงยอมรับสมมติฐาน ที่ 1 เนื่องจากพนักงานมีอายุมากได้รับความช่วยเหลือจากการเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ ข้อมูลให้ตามวัฒนธรรมคนไทย ซึ่งจะมีการช่วยเหลือในการให้บริการ และมีสัมมาคารวะกับผู้ที่มียุมากกว่า

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma ระหว่างตัวแปรอายุกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้ค่าสัมพัทธ์.18 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ตัวแปรอายุกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์ กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุกมิตร บัวเสนาะ (2546)** ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ชิว-เนชั่นแนล จำกัด จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 185 คน จากผลการศึกษาพบว่า

- (1) พนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานเพศหญิง
- (2) พนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุอื่นๆ

(3) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ คือ ความหลากหลายของงาน ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

(4) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ปัจจัย ตามลำดับ คือ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและงานวิจัยของ วิชา วัชรเสถียร ( 2540) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้ พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และรัฐวิสาหกิจที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศ การติดต่อสื่อสาร และการศึกษา ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด

**สมมติฐานที่ 2** พนักงานที่มีการศึกษาต่ำ มีการเตรียมความพร้อมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง

**ตารางที่ 11** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาที่แตกต่างกันกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่แตกต่างกัน

n=400

การศึกษา	การเตรียมความพร้อม		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.
	มาก	น้อย					
มาก	198	49	247	15.13	.001	.18	.01
(ปริญาตรีขึ้นไป)	(49.50)	(12.25)	(61.75)				
น้อย	55	98	153				

(ต่ำกว่าปริญญาตรี)	(13.75)	(24.50)	(38.25)
<b>รวม</b>	253	147	400
	(63.25)	(36.75)	(100.0)

จากตารางที่ 11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษที่แตกต่างกัน กับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่าง การศึกษาที่แตกต่างกัน กับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 15.13 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า ปัจจัยด้านการศึกษามีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma ระหว่างตัวแปรการศึกษากับ การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้ค่าสัมพันธ์.18 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ตัวแปรการศึกษากับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์กันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุภมิตร บัวเสนาะ (2546)** ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ชิว-เนชั่นเนล จำกัด จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 185 คน จากผลการศึกษาพบว่า

- (1) พนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานเพศหญิง
- (2) พนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุอื่นๆ
- (3) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ คือ ความหลากหลายของงาน ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- (4) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ปัจจัย ตามลำดับ คือ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และ **วัชร วัชรเสถียร ( 2540)** ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้ พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และรัฐวิสาหกิจที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

องค์กร ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศ การติดต่อสื่อสาร และการศึกษา ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด

**สมมติฐานที่ 3** พนักงานที่สมรสแล้วมีการเตรียมความพร้อมมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด  
**ตารางที่ 12** แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพสมรสแตกต่างกัน ต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่แตกต่างกัน

n =400

สถานภาพ	การเตรียมความพร้อม		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.
	มาก	น้อย					
สมรส	50 (12.50)	19 (4.75)	69 (17.25)	9.55	.01	.42	.01
โสด	203 (50.75)	128 (32.00)	331 (82.75)				
<b>รวม</b>	253 (63.25)	147 (36.75)	400 (100.0)				

จากตารางที่ 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างสถานภาพสมรสกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 9.55 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า ปัจจัยสถานะมีความสัมพันธ์กับ การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma ระหว่างตัวแปรสถานะกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้ค่าสัมพันธ์ เท่ากับ .42 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ตัวแปรสถานภาพสมรสกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคม

อาเซียน มีความสัมพันธ์กันจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประนอม ลอองนวล (2542)** ศึกษาเรื่องปัจจัย  
 จูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียว  
 เฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรต้นลักษณะบุคคลของบุคลากรได้แก่ จำนวนปีที่ทำงานที่  
 มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการ  
 ทำงาน

**สมมติฐานที่ 4** พนักงานที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน มีการเตรียมความพร้อมมากกว่าพนักงานที่  
 ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานั้น

**ตารางที่ 13** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่  
 ประชาคมอาเซียน ที่แตกต่างกัน n =400

ระยะเวลา	การเตรียมความพร้อม		รวม	Chi- Square	Sig.	Gamma	Sig.
	มาก	น้อย					
มาก (15 ปีขึ้นไป)	135 (33.75)	65 (16.25)	200 (50.00)	13.86	.001	.64	.001
น้อย (น้อยกว่า 15 ปี)	118 (29.50)	82 (20.50)	200 (50.00)				

รวม	253	147	400
	(63.25)	(36.75)	(100.0)

จากตารางที่ 13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างระยะเวลาปฏิบัติกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 13.86 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .64 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ตัวแปรระยะเวลาปฏิบัติงานกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์กันจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุพานี ไทยเจริญ (2550)**

ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษาโรงงานผลิตน้ำการประปานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ และระดับความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ส่วนปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การเชิงบวกอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระยะเวลาการทำงานรายได้ในแต่ละเดือนและระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ แต่เป็นความสัมพันธ์เชิงลบอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระดับการศึกษา และงานวิจัยของ **มลิวลัย นันทิ (2551)** ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางที่ดีระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด อายุงานและรายได้รวมทั้งการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางที่ดีและความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ การตัดสินใจในองค์การ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในงาน โดยรวม ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่การทำงานสูง มีการเตรียมความพร้อมมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่การทำงานต่ำ

ตารางที่ 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่กับความพึงพอใจในการให้บริการที่แตกต่างกัน

n=400

ตำแหน่งหน้าที่ การงาน	การเตรียมความพร้อม		รวม	Chi- Square	Sig.	Gamma	Sig.
	มาก	น้อย					
มาก (หัวหน้า ขึ้นไป)	188 (47.00)	76 (19.00)	264 (66.00)	22.47	.001	.53	.001
น้อยไป (พนักงานทั่วไป)	65 (16.25)	71 (17.75)	136 (34.00)				
<b>รวม</b>	253 (50.7)	147 (49.3)	400 (100.0)				

จากตารางที่ 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่การงานกับ การเตรียมความพร้อม เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างตำแหน่งหน้าที่การงานกับ ต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 22.47 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma ระหว่างตำแหน่งหน้าที่การงานกับ การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้ค่าสัมพันธ์ เท่ากับ .53 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่า .001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ตัวแปรตำแหน่งหน้าที่การงานกับ การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์กันจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชร วัชรเสถียร ( 2540) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้ พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และรัฐวิสาหกิจที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศ การติดต่อสื่อสารและการศึกษา ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ได้มากที่สุด

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีการฝึกอบรมและสัมมนาอยู่เสมอ มีการเตรียมความพร้อมมากกว่าพนักงานที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมและสัมมนา

ตารางที่ 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการได้อบรมที่แตกต่างกับความพึงพอใจต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่แตกต่างกัน n=400

เข้ารับการอบรม ,สัมมนา	การเตรียมความพร้อม		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.
	มาก	น้อย					
มาก (ได้รับการอบรม อย่างสม่ำเสมอ)	198 (49.50)	31 (7.75)	229 (57.25)	17.46	.001	.74	.001
น้อย (ไม่ได้รับการ อบรมอย่าง สม่ำเสมอ)	55 (13.75)	116 (29.00)	171 (42.75)				
รวม	253 (63.25)	147 (36.75)	400 (100.0)				

จากตารางที่ 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการอบรมและสัมมนาที่แตกต่างกับ การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างการอบรมและสัมมนาที่แตกต่างกับ การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่แตกต่างกัน ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 17.46 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่า .001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า ปัจจัยด้านการได้รับอบรมและสัมมนา มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma ระหว่างการอบรมและสัมมนา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้ค่าสัมพันธ์ เท่ากับ .74 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่า .001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ตัวแปรการเข้าอบรม และสัมมนา มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์กันจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบ ว่ามี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าจูนและ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค่าจูน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเอง และอาชีพ และงานวิจัยของ กานต์รวี จันท์เจือมาศ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัยได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน/ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง รวมถึงงานวิจัยของ สุพาณี ไทยเจริญ(2550) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาโรงงานผลิตน้ำ การประปานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระดับความพึงพอใจ ในสวัสดิการที่ได้รับ และระดับความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวกอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระยะเวลาการทำงานรายได้ในแต่ละเดือน และระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่เป็นความสัมพันธ์เชิงลบอยู่ในระดับน้อยได้แก่ ระดับการศึกษา

**สมมติฐานที่ 7** พนักงานที่มีความก้าวหน้าในการทำงานสูง มีการเตรียมความพร้อมมากกว่าพนักงานที่มีความก้าวหน้าในการทำงานต่ำ

**ตารางที่ 16** แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ความก้าวหน้าในการทำงานกับความพึงพอใจ ต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่แตกต่างกัน

n=400

ความก้าวหน้าใน การทำงาน	การเตรียมความพร้อม		รวม	Chi- Square	Sig.	Gamma	Sig.
	มาก	น้อย					
มาก (ได้รับการเลื่อน ตำแหน่ง)	198 (49.50)	31 (7.75)	229 (57.25)	15.78	.001	.58	.001
น้อย (ไม่ได้รับการเลื่อน)	55 (13.75)	116 (29.00)	171 (42.75)				

ตำแหน่ง)

รวม	253	147	400
	(63.25)	(36.75)	(100.0)

จากตารางที่ 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ความก้าวหน้าในการทำงานกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับ การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 15.78 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับ การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 7

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma ระหว่างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ .58 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่า .001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ตัวแปรความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับ การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์ กันจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลิวัดย์ นันท์ (2551) ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในทางที่ดีระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด อายุงานและรายได้รวมทั้งการรับรู้บรรยากาศองค์กรในทางที่ดีและความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้าน โครงสร้างองค์กร การตัดสินใจในองค์กร การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่าง กัน

**สมมติฐานที่ 8** พนักงานที่มีการรับรู้ข่าวสารของสังคมรอบตัวสูงมีการเตรียมความพร้อมมากกว่าพนักงานที่  
ได้รับรู้ข่าวสารของสังคมรอบตัวต่ำ

**ตารางที่ 17** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับรู้ข่าวสารที่แตกต่างกับการ เตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่  
ประชาคมอาเซียน ที่แตกต่างกัน

n=400

การรับรู้ข่าวสาร	การเตรียมความพร้อม		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.
	มาก	น้อย					
มาก	198 (49.50)	31 (7.75)	229 (57.25)	17.46	.001	.74	.001
น้อย	55 (13.75)	116 (29.00)	171 (42.75)				
<b>รวม</b>	253 (63.25)	147 (36.75)	400 (100.0)				

จากตารางที่ 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับรู้ข่าวสารที่แตกต่างกับ การเตรียมความพร้อม  
เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างการได้รับรู้ข่าวสารที่แตกต่างกับ การเตรียมความพร้อมเพื่อ  
เข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่แตกต่างกัน ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 17.46 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  
น้อยกว่า .001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า ปัจจัยด้านการได้รับรู้ข่าวสารมีความสัมพันธ์กับ  
การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 8

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma ระหว่างการได้รับรู้ข่าวสารมี  
ความสัมพันธ์กับ การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .74 ที่ระดับ  
นัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก  
ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ตัวแปรการได้รับรู้ข่าวสารมีความสัมพันธ์กับ  
การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์ กันจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ  
กมลชนก ดลจิตร (2554) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท สยามคาสท์ ไอออน  
เวิร์ลด์ จำกัด จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามคาสท์  
ไอออน เวิร์ลด์ จำกัด ได้แก่ อายุของพนักงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน/รายได้ ความพึง  
พอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจใน

ความมั่นคงในการทำงาน ที่แตกต่างกันทำให้ผลต่อความผูกพันของบริษัทต่างกัน แต่ในส่วนระดับการศึกษาตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับความผูกพันแตกต่างกัน และงานวิจัยของ Stone และ Porter (1975 : 57-64) ศึกษาลักษณะงานและทัศนคติต่องานของพนักงานองค์การโทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา พบว่า ลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่องานในเรื่องอื่นๆ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน โดยลักษณะของงานที่ใช้ศึกษามี 3 มิติ คือ ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

#### 4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีอายุมาก มีการเตรียมความพร้อมมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย	9.52	.01	.86	.01	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีการศึกษต่ำ มีการเตรียมความพร้อมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง	15.13	.01	.18	.01	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่สมรสแล้วมีการเตรียมความพร้อมมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด	9.55	.01	.42	.01	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาไม่นานมีการเตรียมความพร้อม	13.86	.01	.64	.01	ยอมรับสมมติฐาน

พร้อมมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน  
มาเป็นระยะเวลาสั้น

<b>สมมติฐานที่ 5</b> พนักงานที่มีตำแหน่ง หน้าที่การงานทำงานสูงมีการเตรียม ความพร้อมมากกว่าพนักงานที่มี ตำแหน่งหน้าที่การทำงานต่ำ	22.47	.01	.53	.01	ยอมรับสมมติฐาน
<b>สมมติฐานที่ 6</b> พนักงานที่มีการฝึก อบรมและสัมมนาอยู่เสมอมีการเตรียม ความพร้อมมากกว่าพนักงานที่ไม่ได้ รับการฝึกอบรมและสัมมนา	17.46	.01	.74	.01	ยอมรับสมมติฐาน
<b>สมมติฐานที่ 7</b> พนักงานที่มีความก้าว หน้าในการทำงานสูงมีการเตรียมความ พร้อมมากกว่าพนักงานที่มีความก้าวหน้า ในการทำงานต่ำ	15.78	.01	.58	.01	ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<b>สมมติฐานที่ 8</b> พนักงานที่มีการรับรู้ข่าว สารของสังคมรอบตัวสูงมีการเตรียม ข่าวสารของสังคมรอบตัวต่ำ	17.46	.01	.74	.01	ยอมรับสมมติฐาน