

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนูแฟกเจอร์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร สามารถแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนูแฟกเจอร์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในด้านภาพรวม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	58	42.3
หญิง	79	57.7
รวม	137	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.7 เป็นเพศชาย ร้อยละ 42.3

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 - 22 ปี	14	10.2
23 - 27 ปี	33	24.1
28 - 32 ปี	13	9.5
33 - 37 ปี	15	10.9
38 - 42 ปี	29	21.2
42 ปีขึ้นไป	33	24.1
รวม	137	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีอายุ 23 - 27 ปี และ 42 ปีขึ้นไป เท่ากัน ร้อยละ 24.1 รองลงมาอายุ 38 - 42 ปี ร้อยละ 21.2 อายุ 33 - 37 ปี ร้อยละ 10.9 อายุ 18 - 22 ปี ร้อยละ 10.2 และอายุ 28-32 ปี ร้อยละ 9.5

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษาปีที่ 6	12	8.8
มัธยมศึกษาปีที่ 3	33	24.1
มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช.	19	13.9
อนุปริญญา / ปวส.	23	16.8
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	50	36.5
รวม	137	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด ร้อยละ 36.5 รองลงมา มัธยมศึกษาปีที่ 3 ร้อยละ 24.1 อนุปริญญา / ปวส. ร้อยละ 16.8 มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช. ร้อยละ 13.9 และ ประถมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 8.8

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	67	48.9
สมรส	70	51.1
รวม	137	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส ร้อยละ 51.1 เป็นโสด ร้อยละ 48.9

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามทำงานในฝ่าย

ทำงานในฝ่าย	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายบริหาร	39	28.5
ฝ่ายผลิต	60	43.8
ฝ่ายตลาด	25	18.2
ฝ่ายส่งออก	13	9.5
รวม	137	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในฝ่ายผลิต ร้อยละ 43.8 รองลงมาฝ่ายบริหาร ร้อยละ 28.5 ฝ่ายตลาด ร้อยละ 18.2 ฝ่ายส่งออก ร้อยละ 9.5

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
4,500 บาทหรือต่ำกว่า	1	0.7
4,501 - 6,000 บาท	11	8.0
6,001 - 7,500 บาท	12	8.8
7,501 - 9,000 บาท	27	19.7
9,001 - 10,500 บาท	49	35.8
มากกว่า 10,500 บาท	37	27.0
รวม	137	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 - 10,500 บาท ร้อยละ 35.8 รองลงมา มากกว่า 10,500 บาท ร้อยละ 27.0 7,501 - 9,000 บาท ร้อยละ 19.7 6,001 - 7,500 บาท ร้อยละ 8.8 4,501 - 6,000 บาท ร้อยละ 8.0 และ 4,500 บาทหรือต่ำกว่า ร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงานใน
โรงงานอุตสาหกรรมในปัจจุบัน (เริ่มนับตั้งแต่บรรจุเข้าทำงาน)

ระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมใน ปัจจุบัน (เริ่มนับตั้งแต่บรรจุเข้าทำงาน)	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 6 เดือน	12	8.8
6 เดือน - 2 ปี	34	24.8
2 - 4 ปี	34	24.8
4 - 6 ปี	30	21.9
6 - 8 ปี	10	7.3
มากกว่า 8 ปี	17	12.4
รวม	137	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม
ในปัจจุบัน (เริ่มนับตั้งแต่บรรจุเข้าทำงาน) มากที่สุดคือ 6 เดือน - 2 ปี และ 2 - 4 ปี เท่ากัน ร้อยละ
24.8 รองลงมา 4 - 6 ปี ร้อยละ 21.9 มากกว่า 8 ปี ร้อยละ 12.4 น้อยกว่า 6 เดือน ร้อยละ 8.8 และ
6 - 8 ปี ร้อยละ 8.8 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนูแฟกเจอริง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ ที่
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	15 (10.9)	65 (47.4)	42 (30.7)	15 (10.9)	0 (0.0)	3.58 (เห็นด้วยมาก)	5
บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	29 (21.2)	66 (48.2)	42 (30.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.91 (เห็นด้วยมาก)	1
บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	23 (16.8)	67 (48.9)	47 (34.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	2
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ	9 (6.6)	85 (62.0)	33 (24.1)	10 (7.3)	0 (0.0)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	4
บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	14 (10.2)	82 (59.9)	26 (19.0)	15 (10.9)	0 (0.0)	3.69 (เห็นด้วยมาก)	3
บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน	37 (27.0)	51 (37.2)	36 (26.3)	13 (9.5)	0 (0.0)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	2
บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน	13 (9.5)	72 (52.6)	40 (29.2)	12 (8.8)	0 (0.0)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	5

ตารางที่ 8 (ต่อ) แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทฯมีการส่งเสริมให้ พนักงานได้เรียนรู้และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	12 (8.8)	70 (51.1)	42 (30.7)	13 (9.5)	0 (0.0)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	6
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.72 (เห็นด้วยมาก)	

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก 2.61–3.40 = เฉย ๆ

1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00–1.80 = เห็นด้วยน้อยมาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์การในการภาพรวม
ด้านองค์การที่เห็นด้วยอยู่ในระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.72) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่มีค่า
เฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับคือ ทรัพยากรบุคคลให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่าง
สะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.91) บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น
และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
อย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงาน
อย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดย รวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.69) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละ
แผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.68)
บริษัทฯมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่
พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้
เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.59) บริษัทฯมีการถ่ายทอดคน นโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่าง
ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	13 (9.5)	65 (47.4)	56 (40.9)	3 (2.2)	0 (0.0)	3.64 (เห็นด้วยมาก)	3
บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	9 (6.6)	79 (57.7)	39 (28.5)	10 (7.3)	0 (0.0)	3.64 (เห็นด้วยมาก)	3
บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	23 (16.8)	81 (59.1)	33 (24.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.93 (เห็นด้วยมาก)	1
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	17 (12.4)	87 (63.5)	18 (13.1)	15 (10.9)	0 (0.0)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.74 (เห็นด้วยมาก)	

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก 2.61–3.40 = เฉย ๆ

1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00–1.80 = เห็นด้วยน้อยมาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการรวมในดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัย 5 อย่างมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับคือ บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมา พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.77) และบริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และบริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	14 (10.2)	61 (44.5)	52 (38.0)	10 (7.3)	0 (0.0)	3.58 (เห็นด้วยมาก)	8
บริษัทมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์การและพนักงาน	18 (13.1)	56 (40.9)	51 (37.2)	12 (8.8)	0 (0.0)	3.58 (เห็นด้วยมาก)	8
บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	12 (8.8)	55 (40.1)	70 (51.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.58 (เห็นด้วยมาก)	8
บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน	17 (12.4)	64 (46.7)	51 (37.2)	5 (3.6)	0 (0.0)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	4
บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	23 (16.8)	58 (42.3)	41 (29.9)	15 (10.9)	0 (0.0)	3.65 (เห็นด้วยมาก)	5
บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	19 (13.9)	65 (47.4)	32 (23.4)	21 (15.3)	0 (0.0)	3.60 (เห็นด้วยมาก)	6

ตารางที่ 10 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีการจัดทำแผนการ ฝึกอบรมให้กับพนักงานตาม ความเหมาะสมของหน้าที่ ความรับผิดชอบ	29 (21.2)	41 (29.9)	52 (38.0)	12 (8.8)	3 (2.2)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	7
บริษัทมีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม และเหมาะสมกับกำลัง ความสามารถของพนักงานที่ ทำงานไปในงาน	31 (22.6)	58 (42.3)	41 (29.9)	7 (5.1)	0 (0.0)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	1
บริษัทมีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขัน กับองค์กรอื่นในธุรกิจ เดียวกันได้	17 (12.4)	88 (64.2)	14 (10.2)	18 (13.1)	0 (0.0)	3.76 (เห็นด้วยมาก)	2
บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพ อนามัยของพนักงานอย่าง เพียงพอ	13 (9.5)	58 (42.3)	56 (40.9)	10 (7.3)	0 (0.0)	3.54 (เห็นด้วยมาก)	9
บริษัทมีการส่งเสริมและ จัดทำกิจกรรมการสร้าง สัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่าง พนักงาน	21 (15.3)	60 (43.8)	46 (33.6)	10 (7.3)	0 (0.0)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	5
บริษัทมีการจัดการระบบการ ให้คำปรึกษาด้านการทำงาน และการพัฒนาความรู้แก่ พนักงาน	16 (11.7)	79 (57.7)	32 (23.4)	10 (7.3)	0 (0.0)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.65 (เห็นด้วยมาก)	

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก 2.61–3.40 = เฉย ๆ

1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยมาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ๕๕.๕๕% ของตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาพรวมในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) โดยมีระดับความคิดเห็นใน ๕ ประเด็น ดังนี้

๑. บริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82)

๒. บริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.76)

๓. บริษัทฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74)

๔. บริษัทฯ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68)

๕. บริษัทฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

๖. บริษัทฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

๗. บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

๘. บริษัทฯ มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.59)

๙. บริษัทฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.58)

๑๐. บริษัทฯ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

๑๑. บริษัทฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

๑๒. บริษัทฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	6 (4.4)	99 (72.3)	26 (19.0)	6 (4.4)	0 (0.0)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	5
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	6 (4.4)	91 (66.4)	40 (29.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.75 (เห็นด้วยมาก)	6
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่และแผนกที่ได้รับทราบ	14 (10.2)	85 (62.0)	32 (23.4)	6 (4.4)	0 (0.0)	3.78 (เห็นด้วยมาก)	4
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน	10 (7.3)	110 (80.3)	17 (12.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.95 (เห็นด้วยมาก)	1
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	19 (13.9)	90 (65.7)	22 (16.1)	6 (4.4)	0 (0.0)	3.89 (เห็นด้วยมาก)	2
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	23 (16.8)	78 (56.9)	30 (21.9)	6 (4.4)	0 (0.0)	3.86 (เห็นด้วยมาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.83 (เห็นด้วยมาก)	

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก 2.61–3.40 = เฉย ๆ

1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยมาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบรวมในคําถามว่าผู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากเรียงลำดับที่ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.89) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.86) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.78) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.77) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความผูกพันของพนักงานในภาพรวม

ด้านความผูกพันของพนักงานในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	14 (10.2)	86 (62.8)	31 (22.6)	6 (4.4)	0 (0.0)	3.79 (เห็นด้วยมาก)	2
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	10 (7.3)	85 (62.0)	42 (30.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	3
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	19 (13.9)	96 (70.1)	22 (16.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.98 (เห็นด้วยมาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.84 (เห็นด้วยมาก)	

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก 2.61–3.40 = เฉย ๆ

1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00–1.80 = เห็นด้วยน้อยมาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันในภาพรวม โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย ได้แก่ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาคือมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.79) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันและความผูกพันต่อองค์การ
ในภาพรวมของพนักงาน

องค์ประกอบของความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์การ	3.72	เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.74	เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.65	เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.83	เห็นด้วยมาก
ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ	3.84	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก 2.61–3.40 = เจาะ ๆ
1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยมาก

จากตารางที่ 13 เป็นการแสดงผลรวมของค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อ
องค์ประกอบของความผูกพันและความผูกพันต่อองค์การ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความ
ความคิดเห็นต่อองค์การในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.84 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็น
ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทั้ง 4 ด้าน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก
ทุกด้าน โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.83 รองลงมาคือ ด้านงาน มี
ค่าเฉลี่ย 3.74 ด้านองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.72 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย 3.65

ตารางที่ 14 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพัน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (α)
ด้านองค์กร	8	0.943
ด้านงาน	4	0.787
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	12	0.936
ด้านภาวะผู้นำ	6	0.870
ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	4	0.733

จากตารางที่ 14 จากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกด้าน โดย ด้านองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุด เท่ากับ 0.943 รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าความเชื่อมั่น 0.936 ด้านงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.787 ด้านภาวะผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่น 0. 870 ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น 0.7 33 ตามลำดับ แสดงว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีความเชื่อมั่นในระดับสูง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและการทดสอบสองตัวแปร ด้วยวิธีค่าแจกแจงแบบที (Independent Sample T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1) ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพัน	เพศ		t-test	Sig. (2-tailed)
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ด้านองค์การ	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	0.327	0.744
ด้านงาน	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	0.796	0.427
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.69 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	0.578	0.564
ด้านภาวะผู้นำ	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.84 (เห็นด้วยมาก)	-0.119	0.906

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดย วิธีการ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่าเพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านองค์การ จำแนกตามเพศ

ด้านองค์การ	เพศ		t-test	Sig. (2-tailed)
	ชาย ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	หญิง ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)	0.444	0.658
บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	3.95 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)	0.603	0.548
บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.90 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	1.035	0.303
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	0.887	0.377
บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดย รวมอยู่ในระดับดี	3.66 (เห็นด้วยมาก)	3.72 (เห็นด้วยมาก)	-0.478	0.633
บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)	-0.810	0.419
บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน	3.69 (เห็นด้วยมาก)	3.58 (เห็นด้วยมาก)	0.799	0.426
บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.60 (เห็นด้วยมาก)	3.58 (เห็นด้วยมาก)	0.156	0.876

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 16 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดย วิธีการ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ความคิดเห็นต่อด้านองค์การ จำแนกตามเพศ พบว่าสถานภาพด้านเพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านงาน จำแนกตามเพศ

ด้านงาน	เพศ		t-test	Sig. (2-tailed)
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	3.78 (เห็นด้วยมาก)	3.54 (เห็นด้วยมาก)	1.981	0.057
บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.66 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	0.281	0.779
บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.95 (เห็นด้วยมาก)	3.91 (เห็นด้วยมาก)	0.334	0.739
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.78 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	0.027	0.979

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดย วิธีการ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคิดเห็นต่อด้านงาน จำแนกตามเพศ พบว่าเพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามเพศ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	เพศ		t-test	Sig. (2-tailed)
	ชาย ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	หญิง ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	3.60 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)	0.346	0.730
บริษัทมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์การและพนักงาน	3.59 (เห็นด้วยมาก)	3.58 (เห็นด้วยมาก)	0.027	0.978
บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.54 (เห็นด้วยมาก)	0.678	0.499
บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.65 (เห็นด้วยมาก)	0.615	0.540
บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	3.64 (เห็นด้วยมาก)	3.66 (เห็นด้วยมาก)	-0.132	0.895
บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	3.60 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	0.054	0.957
บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.57 (เห็นด้วยมาก)	0.298	0.767
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำงาน	3.90 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	0.856	0.393
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	3.84 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	1.028	0.306
บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.59 (เห็นด้วยมาก)	3.51 (เห็นด้วยมาก)	0.601	0.549
บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	0.011	0.991
บริษัทมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	1.194	0.234

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดย วิธีการ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ความคิดเห็นต่อ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามเพศ พบว่าเพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามเพศ

ด้านภาวะผู้นำ	เพศ		t-test	Sig. (2-tailed)
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.69 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	-1.292	0.199
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	3.81 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	1.118	0.266
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ	3.78 (เห็นด้วยมาก)	3.78 (เห็นด้วยมาก)	-0.075	0.940
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน	3.90 (เห็นด้วยมาก)	3.99 (เห็นด้วยมาก)	-1.188	0.237
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.88 (เห็นด้วยมาก)	3.90 (เห็นด้วยมาก)	-0.164	0.870
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	3.91 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	0.710	0.479

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดย วิธีการ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามเพศ พบว่าเพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านต่างๆ จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นองค์ประกอบ ของความผูกพัน	อายุ			F-test	Sig.
	18-27 ปี	28-37 ปี	38 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ด้านองค์การ	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.75 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	0.066	0.936
ด้านงาน	3.73 (เห็นด้วยมาก)	3.84 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	0.531	0.589
ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	3.66 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	0.161	0.852
ด้านภาวะผู้นำ	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.88 (เห็นด้วยมาก)	3.84 (เห็นด้วยมาก)	0.331	0.719

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามอายุ พบว่าอายุ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านองค์การ จำแนกตามอายุ

ด้านองค์การ	อายุ			F-test	Sig.
	18-27 ปี	28-37 ปี	38 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	3.60 (เห็นด้วยมาก)	3.57 (เห็นด้วยมาก)	3.58 (เห็นด้วยมาก)	0.008	0.992
บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	3.98 (เห็นด้วยมาก)	3.86 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)	0.378	0.686
บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.84 (เห็นด้วยมาก)	0.057	0.945
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.61 (เห็นด้วยมาก)	0.613	0.543
บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.68 (เห็นด้วยมาก)	3.75 (เห็นด้วยมาก)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	0.087	0.917
บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน	3.85 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)	0.055	0.946
บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน	3.57 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	3.58 (เห็นด้วยมาก)	1.097	0.337
บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.55 (เห็นด้วยมาก)	3.61 (เห็นด้วยมาก)	3.61 (เห็นด้วยมาก)	0.084	0.919

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test ความคิดเห็นต่อด้านองค์การของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่าอายุ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อด้านองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านการงาน จำแนกตามอายุ

ด้านงาน	อายุ			F-test	Sig.
	18-27 ปี	28-37 ปี	38 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	3.55 (เห็นด้วยมาก)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	3.69 (เห็นด้วยมาก)	0.610	0.545
บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.66 (เห็นด้วยมาก)	3.75 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)	0.686	0.505
บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	4.02 (เห็นด้วยมาก)	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	1.541	0.218
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)	3.76 (เห็นด้วยมาก)	0.714	0.492

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test ความคิดเห็นต่อด้านงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่าอายุ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อด้านงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุ			F-test	Sig.
	18-27 ปี	28-37 ปี	38 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	3.51 (เห็นด้วยมาก)	3.57 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	0.310	0.734
บริษัทมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์การและพนักงาน	3.49 (ปานกลาง)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	3.61 (เห็นด้วยมาก)	0.523	0.594
บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	3.51 (เห็นด้วยมาก)	3.75 (เห็นด้วยมาก)	3.55 (เห็นด้วยมาก)	1.303	0.275
บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	3.65 (เห็นด้วยมาก)	0.149	0.862
บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.75 (เห็นด้วยมาก)	3.55 (เห็นด้วยมาก)	0.742	0.478
บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	3.64 (เห็นด้วยมาก)	3.61 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)	0.088	0.916
บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.61 (เห็นด้วยมาก)	3.50 (เห็นด้วยมาก)	0.559	0.573

ตารางที่ 23 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้าน การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุ			F-test	Sig.
	18-27 ปี	28-37 ปี	38 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำงานลงไปในงาน	3.89 (เห็นด้วยมาก)	3.89 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	0.549	0.579
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.75 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)	0.087	0.917
บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.53 (เห็นด้วยมาก)	3.61 (เห็นด้วยมาก)	3.52 (เห็นด้วยมาก)	0.138	0.871
บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	3.61 (เห็นด้วยมาก)	0.285	0.752
บริษัทมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	3.77 (เห็นด้วยมาก)	3.75 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	0.077	0.926

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test
 ความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่าอายุ ไม่มีผล
 ต่อความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 All rights reserved

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุ

ด้านภาวะผู้นำ	อายุ			F-test	Sig.
	18-27 ปี	28-37 ปี	38 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	0.243	0.785
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	3.69 (เห็นด้วยมาก)	0.731	0.484
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.86 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)	0.344	0.710
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน	3.98 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)	3.94 (เห็นด้วยมาก)	0.163	0.850
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)	3.95 (เห็นด้วยมาก)	0.828	0.439
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)	3.92 (เห็นด้วยมาก)	0.890	0.413

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test
 ความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่าอายุ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อ
 ด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับ การศึกษา

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อ องค์ประกอบของความผูกพันในด้านต่างๆ จำแนกตาม
 ระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อ องค์ประกอบของ ความผูกพัน	ระดับการศึกษา			F-test	Sig.
	ต่ำกว่า ม. 6	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ด้านองค์กร	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	0.065	0.937
ด้านงาน	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	0.058	0.944
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	3.69 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	0.173	0.841
ด้านภาวะผู้นำ	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.86 (เห็นด้วยมาก)	3.85 (เห็นด้วยมาก)	0.281	0.755

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test
 ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับ
 การศึกษาไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านองค์การ	ระดับการศึกษา			F-test	Sig.
	ต่ำกว่า ม. 6	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	3.64 (เห็นด้วยมาก)	3.50 (เห็นด้วยมาก)	3.60 (เห็นด้วยมาก)	0.342	0.711
บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	3.93 (เห็นด้วยมาก)	3.88 (เห็นด้วยมาก)	3.90 (เห็นด้วยมาก)	0.059	0.942
บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.87 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	0.147	0.863
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	3.66 (เห็นด้วยมาก)	0.076	0.927
บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.71 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	0.036	0.965
บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน	3.89 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	0.276	0.759
บริษัทฯมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.60 (เห็นด้วยมาก)	0.085	0.919
บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.54 (เห็นด้วยมาก)	0.167	0.846

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test ความคิดเห็นต่อด้านองค์การของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อด้านองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในดำเนินงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านงาน	ระดับการศึกษา			F-test	Sig.
	ต่ำกว่า ม. 6	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	3.64 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.66 (เห็นด้วยมาก)	0.041	0.960
บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.60 (เห็นด้วยมาก)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	0.169	0.845
บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.89 (เห็นด้วยมาก)	3.98 (เห็นด้วยมาก)	3.92 (เห็นด้วยมาก)	0.206	0.814
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.80 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	3.80 (เห็นด้วยมาก)	0.163	0.849

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test ความคิดเห็นต่อด้านงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อด้านงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับการศึกษา			F-test	Sig.
	ต่ำกว่า ม. 6	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทฯมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	3.53 (เห็นด้วยมาก)	3.64 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)	0.233	0.792
บริษัทฯมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์การและพนักงาน	3.60 (เห็นด้วยมาก)	3.55 (เห็นด้วยมาก)	3.60 (เห็นด้วยมาก)	0.057	0.944
บริษัทฯมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	3.56 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.52 (เห็นด้วยมาก)	0.613	0.543
บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน	3.76 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.66 (เห็นด้วยมาก)	0.395	0.675
บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	3.71 (เห็นด้วยมาก)	3.60 (เห็นด้วยมาก)	3.64 (เห็นด้วยมาก)	0.187	0.829
บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	3.64 (เห็นด้วยมาก)	3.60 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)	0.101	0.904
บริษัทฯมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.55 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)	0.194	0.824

ตารางที่ 28 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้าน การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับการศึกษา			F-test	Sig.
	ต่ำกว่า ม. 6	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี ขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทที่มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำงานลงไปในงาน	3.93 (เห็นด้วยมาก)	3.69 (เห็นด้วยมาก)	3.84 (เห็นด้วยมาก)	0.921	0.400
บริษัทที่มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	3.87 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	0.639	0.529
บริษัทที่มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.58 (เห็นด้วยมาก)	3.50 (เห็นด้วยมาก)	3.54 (เห็นด้วยมาก)	0.110	0.896
บริษัทที่มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	3.69 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.60 (เห็นด้วยมาก)	0.333	0.718
บริษัทที่มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	3.80 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	0.292	0.747

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 จากตารางที่ 28 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test
 ความคิดเห็นต่อด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า
 ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับการศึกษา			F-test	Sig.
	ต่ำกว่า ม. 6	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.69 (เห็นด้วยมาก)	3.86 (เห็นด้วยมาก)	3.76 (เห็นด้วยมาก)	0.865	0.424
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	3.73 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.78 (เห็นด้วยมาก)	0.113	0.894
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่และแผนกที่ได้รับทราบ	3.69 (เห็นด้วยมาก)	3.81 (เห็นด้วยมาก)	3.84 (เห็นด้วยมาก)	0.629	0.535
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน	3.93 (เห็นด้วยมาก)	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.92 (เห็นด้วยมาก)	0.411	0.664
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.84 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)	3.90 (เห็นด้วยมาก)	0.171	0.843
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	3.84 (เห็นด้วยมาก)	3.81 (เห็นด้วยมาก)	3.92 (เห็นด้วยมาก)	0.269	0.764

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 29 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test
 ความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาไม่มี
 ผลต่อความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านต่างๆ จำแนกตาม
 สถานภาพ

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความ ผูกพัน	สถานภาพ		T-test	Sig. (2-tailed)
	โสด	สมรส		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ด้านองค์กร	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	0.115	0.909
ด้านงาน	3.80 (เห็นด้วยมาก)	3.69 (เห็นด้วยมาก)	1.188	0.237
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.68 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	0.476	0.633
ด้านภาวะผู้นำ	3.80 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)	-0.884	0.378

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 30 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ t-test
 ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงาน จำแนก
 ตามสถานภาพ พบว่าสถานภาพ ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันใน
 แต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านองค์การ จำแนกตามสถานภาพ

ด้านองค์การ	สถานภาพ		t-test	Sig. (2-tailed)
	โสด	สมรส		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	3.60 (เห็นด้วยมาก)	3.57 (เห็นด้วยมาก)	0.180	0.857
บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	3.90 (เห็นด้วยมาก)	3.91 (เห็นด้วยมาก)	-0.153	0.879
บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.86 (เห็นด้วยมาก)	-0.555	0.580
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.64 (เห็นด้วยมาก)	0.608	0.544
บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดย รวมอยู่ในระดับดี	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.69 (เห็นด้วยมาก)	0.115	0.909
บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน	3.81 (เห็นด้วยมาก)	3.83 (เห็นด้วยมาก)	-0.140	0.889
บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบ ขอบบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	0.646	0.519
บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.60 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	0.084	0.933

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 31 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดย วิธีการ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ความคิดเห็นต่อด้านองค์การ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อด้านองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านงาน จำแนกตามสถานภาพ

ด้านงาน	สถานภาพ		t-test	Sig. (2-tailed)
	โสด	สมรส		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.61 (เห็นด้วยมาก)	0.490	0.625
บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.73 (เห็นด้วยมาก)	3.54 (เห็นด้วยมาก)	1.548	0.124
บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.97 (เห็นด้วยมาก)	3.89 (เห็นด้วยมาก)	0.774	0.440
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.84 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	0.883	0.379

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 32 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคิดเห็นต่อด้านงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่าสถานภาพไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อด้านงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	สถานภาพ		t-test	Sig. (2-tailed)
	โสด	สมรส		
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)		
บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	3.57 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	-0.140	0.889
บริษัทมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์การและพนักงาน	3.54 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	-0.643	0.521
บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	3.63 (เห็นด้วยมาก)	3.53 (เห็นด้วยมาก)	0.884	0.378
บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน	3.73 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	0.815	0.417
บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	3.75 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)	1.249	0.214
บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	3.60 (เห็นด้วยมาก)	3.60 (เห็นด้วยมาก)	-0.019	0.985
บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.63 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)	0.411	0.682
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำงาน	3.91 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	1.170	0.244
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	3.78 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	0.232	0.817
บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.54 (เห็นด้วยมาก)	3.54 (เห็นด้วยมาก)	-0.042	0.966
บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่งพนักงาน	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	0.623	0.534
บริษัทมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	3.73 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	0.088	0.930

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 33 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดย วิธีการ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ความคิดเห็นต่อ ด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตาม สถานภาพ พบว่า สถานภาพไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อ ด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านภาวะผู้นำ จำแนก ตามสถานภาพ

ด้านภาวะผู้นำ	สถานภาพ		t-test	Sig. (2-tailed)
	โสด	สมรส		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผล การทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.69 (เห็นด้วยมาก)	3.84 (เห็นด้วยมาก)	-1.539	0.126
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	3.75 (เห็นด้วยมาก)	3.76 (เห็นด้วยมาก)	-0.121	0.904
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวัง ในการทำงานของพนักงานให้แก่และแผนก ได้รับทราบ	3.76 (เห็นด้วยมาก)	3.80 (เห็นด้วยมาก)	-0.331	0.741
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและ แนวทางด้านความก้าวหน้าและการ พัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน	3.94 (เห็นด้วยมาก)	3.96 (เห็นด้วยมาก)	-0.222	0.825
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ พนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.82 (เห็นด้วยมาก)	3.96 (เห็นด้วยมาก)	-1.170	0.244
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมา ถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	3.82 (เห็นด้วยมาก)	3.90 (เห็นด้วยมาก)	-0.625	0.533

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 34 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดย วิธีการ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ความคิดเห็นต่อ ด้าน ภาวะผู้นำ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามฝ่ายงาน

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านต่างๆ จำแนกตามฝ่ายงาน

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ ของความผูกพัน	ฝ่ายงาน			F-test	Sig.
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายตลาด/ ส่งออก		
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)		
ด้านองค์การ	3.57 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.83 (เห็นด้วยมาก)	1.553	0.215
ด้านงาน	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.88 (เห็นด้วยมาก)	2.020	0.137
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.53 (เห็นด้วยมาก)	3.69 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	1.068	0.347
ด้านภาวะผู้นำ	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.81 (เห็นด้วยมาก)	3.99 (เห็นด้วยมาก)	3.196	0.044*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 35 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามฝ่ายงาน พบว่าฝ่ายงานมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Post Hoc Multiple Comparison Test) โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ได้ผลออกมาดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามฝ่ายงานเป็นรายคู่

องค์ประกอบของความผูกพัน	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายตลาด/ส่งออก
			(3.72)	(3.81)	(3.99)
ด้านภาวะผู้นำ	ฝ่ายบริหาร	3.72	-	0.09	0.27*
	ฝ่ายผลิต	3.81		-	0.18
	ฝ่ายตลาด/ส่งออก	3.99			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Post Hoc Multiple Comparisons LSD

จากตารางที่ 36 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น จำแนกตามฝ่ายงานเป็นรายคู่ พบว่าฝ่ายงานต่างกันมีระดับการให้ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ ฝ่ายตลาด/ส่งออก มีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ มากกว่าฝ่ายบริหาร

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านองค์การ จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านองค์การ	ฝ่ายงาน			F-test	Sig.
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายตลาด/ ส่งออก		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	3.38 (เฉยๆ)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	1.847	0.162
บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.88 (เห็นด้วยมาก)	4.05 (เห็นด้วยมาก)	1.301	0.276
บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.64 (เห็นด้วยมาก)	3.88 (เห็นด้วยมาก)	3.92 (เห็นด้วยมาก)	1.965	0.144
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ	3.59 (เห็นด้วยมาก)	3.65 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	1.075	0.344
บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.54 (เห็นด้วยมาก)	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	1.204	0.303
บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.85 (เห็นด้วยมาก)	3.97 (เห็นด้วยมาก)	1.469	0.234
บริษัทฯมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน	3.51 (เห็นด้วยมาก)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	3.66 (เห็นด้วยมาก)	0.606	0.547
บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์การ	3.46 (เฉยๆ)	3.65 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	0.754	0.472

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 37 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test
ความคิดเห็นต่อด้านองค์การของพนักงาน จำแนกตามฝ่ายงาน พบว่าฝ่ายงาน ไม่มีผลต่อความ
ความคิดเห็นต่อด้านองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้งาน จำแนกตามฝ่าย
งาน

ด้านงาน	ฝ่ายงาน			F-test	Sig.
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายตลาด/ ส่งออก		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทฯมีการให้พนักงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในงานที่เกี่ยวข้องกับ ตนเอง	3.49 (เฉยๆ)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	1.417	0.246
บริษัทฯมีการจัดเตรียม อุปกรณ์เครื่องมือที่ สนับสนุนการทำงานของ พนักงานอย่างเพียงพอ	3.56 (เห็นด้วยมาก)	3.60 (เห็นด้วยมาก)	3.76 (เห็นด้วยมาก)	0.870	0.421
บริษัทฯมีการมอบหมาย งานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของ พนักงาน	3.82 (เห็นด้วยมาก)	3.85 (เห็นด้วยมาก)	4.16 (เห็นด้วยมาก)	3.607	0.030*
พนักงานมีรูปแบบการ ทำงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบที่สอดคล้องกับ นโยบายขององค์กร	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)	1.106	0.334

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 38 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test
ความคิดเห็นต่อด้านงานของพนักงาน พบว่าฝ่ายงานมีผลต่อความคิดเห็นต่อด้านงานอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้
ความสามารถของพนักงาน จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Post Hoc Multiple
Comparison Test) โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ได้ผลออกมาดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นในเรื่อง บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน จำแนกตามฝ่ายงานเป็นรายคู่

ด้านงาน	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			ฝ่ายบริหาร (3.82)	ฝ่ายผลิต (3.85)	ฝ่ายตลาด/ ส่งออก (4.16)
บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	ฝ่ายบริหาร	3.82	-	0.29	0.34*
	ฝ่ายผลิต	3.85	-	-	0.31*
	ฝ่ายตลาด/ ส่งออก	4.16	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Post Hoc Multiple Comparisons LSD

จากตารางที่ 39 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น จำแนกตามฝ่ายงานเป็นรายคู่ พบว่าฝ่ายงานต่างกันมีระดับการให้ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ ฝ่ายตลาด/ส่งออก มีระดับความคิดเห็นในเรื่อง บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน มากกว่าฝ่ายงานบริหารและฝ่ายผลิต

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ฝ่ายงาน			F-test	Sig.
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายตลาด/ ส่งออก		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทฯมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	3.51 (เห็นด้วยมาก)	3.57 (เห็นด้วยมาก)	3.66 (เห็นด้วยมาก)	0.344	0.710
บริษัทฯมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์การและพนักงาน	3.46 (เฉยๆ)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.66 (เห็นด้วยมาก)	0.621	0.539
บริษัทฯมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	3.54 (เห็นด้วยมาก)	3.58 (เห็นด้วยมาก)	3.61 (เห็นด้วยมาก)	0.106	0.900
บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน	3.49 (เฉยๆ)	3.78 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	1.985	0.141
บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	3.46 (เฉยๆ)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	1.236	0.294
บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	3.33 (เฉยๆ)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	2.357	0.099
บริษัทฯมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.56 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.58 (เห็นด้วยมาก)	0.037	0.964

ตารางที่ 40 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้าน การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ฝ่ายงาน			F-test	Sig.
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายตลาด/ ส่งออก		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำงานลงไปในงาน	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.92 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)	0.706	0.495
บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.78 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	0.348	0.707
บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.36 (เฉยๆ)	3.57 (เห็นด้วยมาก)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	1.815	0.167
บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน	3.59 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.76 (เห็นด้วยมาก)	0.425	0.655
บริษัทฯมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)	1.069	0.346

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 จากตารางที่ 40 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test
 ความคิดเห็นต่อด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน จำแนกตามฝ่ายงาน พบว่าฝ่ายงาน
 ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 All rights reserved

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านภาวะผู้นำ	ฝ่ายงาน			F-test	Sig.
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายตลาด/ ส่งออก		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.78 (เห็นด้วยมาก)	3.89 (เห็นด้วยมาก)	2.185	0.116
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.75 (เห็นด้วยมาก)	3.76 (เห็นด้วยมาก)	0.014	0.986
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ	3.64 (เห็นด้วยมาก)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.005	0.053*
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน	3.90 (เห็นด้วยมาก)	3.90 (เห็นด้วยมาก)	4.08 (เห็นด้วยมาก)	2.314	0.103
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.85 (เห็นด้วยมาก)	4.11 (เห็นด้วยมาก)	2.974	0.054*
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.85 (เห็นด้วยมาก)	4.08 (เห็นด้วยมาก)	3.097	0.048*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 39 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test ความคิดเห็นต่อด้านด้านภาวะผู้นำ ของพนักงาน พบว่าฝ่ายมีผลต่อความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ พนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอด ให้พนักงานได้รับทราบ จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Post Hoc Multiple Comparison Test) โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ได้ผลออกมาดังตารางที่ 42-44

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น ในเรื่องผู้บังคับบัญชามีการ สื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ จำแนกตามฝ่ายงาน เป็นรายคู่

ด้านภาวะผู้นำ	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			ฝ่ายบริหาร (3.64)	ฝ่ายผลิต (3.73)	ฝ่ายตลาด/ ส่งออก (4.00)
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสาร ถึงความคาดหวังในการ ทำงานของพนักงานให้แต่ละ แผนกได้รับทราบ	ฝ่ายบริหาร	3.64	-	0.92	0.36*
	ฝ่ายผลิต	3.73	-	-	0.27
	ฝ่ายตลาด/ ส่งออก	4.00	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Post Hoc Multiple Comparisons LSD

จากตารางที่ 42 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น จำแนกตามฝ่ายงาน เป็นรายคู่ พบว่าฝ่ายงานต่างกันมีระดับการให้ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ ฝ่ายตลาด/ส่งออก มีระดับความคิดเห็นในเรื่อง ผู้บังคับบัญชามีการ สื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ มากกว่าฝ่ายบริหาร

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น ในเรื่อง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม จำแนกตามฝ่ายงานเป็นรายคู่

ด้านภาวะผู้นำ	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายตลาด/ส่งออก
			(3.74)	(3.85)	(4.11)
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	ฝ่ายบริหาร	3.74	-	0.11	0.36*
	ฝ่ายผลิต	3.85		-	0.26
	ฝ่ายตลาด/ส่งออก	4.11			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Post Hoc Multiple Comparisons LSD

จากตารางที่ 43 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น จำแนกตามฝ่ายงานเป็นรายคู่ พบว่าฝ่ายงานต่างกันมีระดับการให้ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ ฝ่ายตลาด/ส่งออก มีระดับความคิดเห็นในเรื่อง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม มากกว่าฝ่ายบริหาร

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นในเรื่อง ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบจำแนกตามฝ่ายงานเป็นรายคู่

ด้านภาวะผู้นำ	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			ฝ่ายบริหาร (3.67)	ฝ่ายผลิต (3.85)	ฝ่ายตลาด/ ส่งออก (4.08)
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	ฝ่ายบริหาร	3.67	-	0.18	0.41*
	ฝ่ายผลิต	3.85	-	-	0.23
	ฝ่ายตลาด/ ส่งออก	4.08	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Post Hoc Multiple Comparisons LSD

จากตารางที่ 44 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น จำแนกตามฝ่ายงานเป็นรายคู่ พบว่าฝ่ายงานต่างกันมีระดับการให้ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ ฝ่ายตลาด/ส่งออก มีระดับความคิดเห็นในเรื่อง ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ มากกว่าฝ่ายบริหาร

6) ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านต่างๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพัน	รายได้ต่อเดือน				F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 6,000 บาท	6,000-9,000 บาท	9,001-10,500 บาท	มากกว่า 10,500 บาท		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ด้านองค์การ	3.76 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.72 (เห็นด้วยมาก)	0.045	0.987
ด้านงาน	3.75 (เห็นด้วยมาก)	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.76 (เห็นด้วยมาก)	0.021	0.966
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.77 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	0.362	0.781
ด้านภาวะผู้นำ	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.85 (เห็นด้วยมาก)	3.78 (เห็นด้วยมาก)	3.89 (เห็นด้วยมาก)	0.373	0.772

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 45 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านองค์การ จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

ด้านองค์การ	รายได้ต่อเดือน				F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 6,000 บาท	6,000-9,000 บาท	9,001-10,500 บาท	มากกว่า 10,500 บาท		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	3.54 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	3.57 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	0.050	0.985
บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	4.08 (เห็นด้วยมาก)	3.96 (เห็นด้วยมาก)	3.80 (เห็นด้วยมาก)	3.89 (เห็นด้วยมาก)	0.937	0.425
บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.88 (เห็นด้วยมาก)	3.96 (เห็นด้วยมาก)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	3.81 (เห็นด้วยมาก)	0.671	0.571
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	0.235	0.872
บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดย รวมอยู่ในระดับดี	3.63 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	0.181	0.909
บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน	3.96 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.76 (เห็นด้วยมาก)	3.89 (เห็นด้วยมาก)	0.545	0.715

ตารางที่ 46 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านองค์การ
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านองค์การ	รายได้ต่อเดือน				F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 6,000 บาท	6,000- 9,000 บาท	9,001- 10,500 บาท	มากกว่า 10,500 บาท		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทที่มีการกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ ใช้เป็นกรอบการทำงาน อย่างชัดเจนและเป็น ธรรมแก่พนักงาน	3.58 (เห็นด้วย มาก)	3.59 (เห็นด้วย มาก)	3.73 (เห็นด้วย มาก)	3.54 (เห็นด้วย มาก)	0.504	0.680
บริษัทที่มีการส่งเสริมให้ พนักงานได้เรียนรู้และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ	3.71 (เห็นด้วย มาก)	3.56 (เห็นด้วย มาก)	3.53 (เห็นด้วย มาก)	3.62 (เห็นด้วย มาก)	0.310	0.818

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 46 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test
ความคิดเห็นต่อด้านองค์การ ของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ารายได้ต่อเดือนไม่
มีผลต่อความคิดเห็นต่อด้านองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในทีมงาน จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

ทีมงาน	รายได้ต่อเดือน				F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 6,000 บาท	6,000-9,000 บาท	9,001- 10,500 บาท	มากกว่า 10,500 บาท		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทที่มีการให้ พนักงานมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจในงานที่ เกี่ยวข้องกับตนเอง	3.54 (เห็นด้วยมาก)	3.78 (เห็นด้วยมาก)	3.61 (เห็นด้วยมาก)	3.65 (เห็นด้วยมาก)	0.555	0.646
บริษัทที่มีการจัดเตรียม อุปกรณ์ เครื่องมือที่ สนับสนุนการทำงาน ของพนักงานอย่าง เพียงพอ	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.52 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	0.359	0.783
บริษัทที่มีการมอบหมาย งานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ ของพนักงาน	4.04 (เห็นด้วยมาก)	3.89 (เห็นด้วยมาก)	3.92 (เห็นด้วยมาก)	3.89 (เห็นด้วยมาก)	0.326	0.806
พนักงานมีรูปแบบการ ทำงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบที่สอดคล้อง กับนโยบายขององค์กร	3.75 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	3.78 (เห็นด้วยมาก)	0.121	0.948

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All Rights Reserved

จากตารางที่ 47 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test
ความคิดเห็นต่อทีมงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ารายได้ต่อเดือนไม่มีผล
ต่อความคิดเห็นต่อทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	รายได้ต่อเดือน				F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 6,000 บาท	6,000-9,000 บาท	9,001- 10,500 บาท	มากกว่า 10,500 บาท		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทที่มีการจัดการ วางแผนงานด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้สำหรับแต่ละ ตำแหน่งงานอย่าง ครบถ้วนและครอบคลุม ทุกหน้าที่	3.46 (เฉยๆ)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	3.57 (เห็นด้วยมาก)	3.65 (เห็นด้วยมาก)	0.294	0.830
บริษัทที่มีการกำหนด กรอบและแนวทางใน การวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้าน องค์การและพนักงาน	3.46 (เฉยๆ)	3.52 (เห็นด้วยมาก)	3.61 (เห็นด้วยมาก)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	0.405	0.750
บริษัทที่มีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงาน แต่ละคนเพื่อใช้ ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการ ฝึกอบรม/การพัฒนาและ การจ่ายค่าตอบแทน	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)	3.57 (เห็นด้วยมาก)	3.46 (เฉยๆ)	1.296	0.279
บริษัทฯสามารถทำให้ พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.78 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	0.570	0.636

ตารางที่ 48 (ต่อ)แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้าน การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	รายได้ต่อเดือน				F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 6,000 บาท	6,000-9,000 บาท	9,001- 10,500 บาท	มากกว่า 10,500 บาท		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทฯมีเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับพนักงานที่ชัดเจน	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	3.65 (เห็นด้วยมาก)	3.54 (เห็นด้วยมาก)	0.528	0.664
บริษัทฯส่งเสริมให้ พนักงานได้มีโอกาสที่ จะเรียนรู้และก้าวหน้า ไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้น ในที่ทำงาน	3.63 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	3.55 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	0.068	0.977
บริษัทฯมีการจัดทำ แผนการฝึกอบรมให้กับ พนักงานตามความ เหมาะสมของหน้าที่ ความรับผิดชอบ	3.71 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	3.61 (เห็นด้วยมาก)	3.49 (เฉยๆ)	0.253	0.859
บริษัทฯมีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่มีความ เป็นธรรมและเหมาะสม กับกำลังความสามารถ ของพนักงานที่ทำงาน ในงาน	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)	3.80 (เห็นด้วยมาก)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	0.886	0.450
บริษัทฯมีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่สามารถ แข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้	3.96 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.84 (เห็นด้วยมาก)	0.950	0.419
บริษัทฯมีการดูแลเรื่อง สุขภาพอนามัยของ พนักงานอย่างเพียงพอ	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.48 (เฉยๆ)	3.49 (เฉยๆ)	3.57 (เห็นด้วยมาก)	0.351	0.788

ตารางที่ 48 (ต่อ)แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้าน การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	รายได้ต่อเดือน				F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 6,000 บาท	6,000-9,000 บาท	9,001- 10,500 บาท	มากกว่า 10,500 บาท		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทที่มีการส่งเสริม และจัดทำกิจกรรมการ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ระหว่างพนักงาน	3.96 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)	3.61 (เห็นด้วยมาก)	3.65 (เห็นด้วยมาก)	1.250	0.294
บริษัทที่มีการจัดการ ระบบการให้คำปรึกษา ด้านการทำงานและการ พัฒนาความรู้แก่ พนักงาน	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)	3.65 (เห็นด้วยมาก)	3.81 (เห็นด้วยมาก)	1.819	0.147

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 48 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test
ความคิดเห็นต่อด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
พบว่ารายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านภาวะผู้นำ	รายได้ต่อเดือน				F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 6,000 บาท	6,000-9,000 บาท	9,001-10,500 บาท	มากกว่า 10,500 บาท		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.78 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	3.81 (เห็นด้วยมาก)	0.206	0.892
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	3.75 (เห็นด้วยมาก)	3.81 (เห็นด้วยมาก)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	0.165	0.919
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แต่ละแผนกได้รับทราบ	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.81 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	3.84 (เห็นด้วยมาก)	0.261	0.853
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน	3.92 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)	3.96 (เห็นด้วยมาก)	3.97 (เห็นด้วยมาก)	0.110	0.954
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.88 (เห็นด้วยมาก)	3.85 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	4.03 (เห็นด้วยมาก)	0.715	0.545
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)	3.76 (เห็นด้วยมาก)	3.97 (เห็นด้วยมาก)	0.694	0.557

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 49 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test ความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ ของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ารายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7) ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านต่างๆ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ความคิดเห็นต่อ องค์ประกอบของความ ผูกพัน	ระยะเวลาการทำงาน				F-test	Sig.
	น้อยกว่า 2 ปี	2-6 ปี	4-6 ปี	6 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ด้านองค์การ	3.80 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	0.533	0.660
ด้านงาน	3.78 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	0.136	0.938
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.57 (เห็นด้วยมาก)	3.64 (เห็นด้วยมาก)	3.60 (เห็นด้วยมาก)	0.565	0.639
ด้านภาวะผู้นำ	3.91 (เห็นด้วยมาก)	3.76 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	3.86 (เห็นด้วยมาก)	0.767	0.515

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 50 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test ความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่าระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านองค์การ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านองค์การ	ระยะเวลาการทำงาน				F-test	Sig.
	น้อยกว่า 2 ปี	2-6 ปี	4-6 ปี	6 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.41 (เฉยๆ)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)	0.777	0.509
บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	4.13 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.90 (เห็นด้วยมาก)	3.89 (เห็นด้วยมาก)	3.536	0.017*
บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.98 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)	3.81 (เห็นด้วยมาก)	2.149	0.097
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	3.80 (เห็นด้วยมาก)	3.52 (เห็นด้วยมาก)	0.763	0.517
บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	0.037	0.990
บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน	3.89 (เห็นด้วยมาก)	3.76 (เห็นด้วยมาก)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	3.85 (เห็นด้วยมาก)	0.218	0.884
บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน	3.65 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	3.48 (เฉยๆ)	0.516	0.672
บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.65 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)	3.53 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	0.164	0.920

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 51 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test ความคิดเห็นต่อด้านองค์การของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่าระยะเวลาการทำงานมีผลต่อความคิดเห็นต่อด้านองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Post Hoc Multiple Comparison Test) โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ได้ผลออกมาดังตารางที่ 53

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นในเรื่อง บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ จำแนกตามฝ่ายงานเป็นรายคู่

ด้านองค์การ	ระยะเวลาทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig			
			น้อยกว่า 2 ปี	2-6 ปี	4-6 ปี	6 ปีขึ้นไป
			(4.13)	(3.62)	(3.90)	(3.89)
บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	น้อยกว่า 2 ปี	4.13	-	0.51*	0.23	0.24
	2-6 ปี	3.62		-	0.28	0.27
	4-6 ปี	3.90			-	0.01
	6 ปีขึ้นไป	3.89				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Post Hoc Multiple Comparisons LSD

จากตารางที่ 52 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น จำแนกตามระยะเวลาทำงาน เป็นรายคู่ พบว่าระยะเวลาทำงานต่างกันมีระดับการให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่ระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีระดับความคิดเห็นในเรื่อง บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ มากกว่าพนักงานทำงานระยะเวลา 3-6 ปี

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านการ จำแนกตาม ระยะเวลาการทำงาน

ด้านงาน	ระยะเวลาการทำงาน				F-test	Sig.
	น้อยกว่า 2 ปี	2-6 ปี	4-6 ปี	6 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทฯมีการให้ พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	3.61 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	0.292	0.831
บริษัทฯมีการจัดเตรียม อุปกรณ์ เครื่องมือที่ สนับสนุนการทำงาน ของพนักงานอย่าง เพียงพอ	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	3.47 (เฉยๆ)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	0.714	0.545
บริษัทฯมีการมอบหมาย งานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ ของพนักงาน	4.09 (เห็นด้วยมาก)	3.85 (เห็นด้วยมาก)	3.90 (เห็นด้วยมาก)	3.78 (เห็นด้วยมาก)	1.653	0.180
พนักงานมีรูปแบบการ ทำงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบที่สอดคล้อง กับนโยบายขององค์กร	3.76 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.81 (เห็นด้วยมาก)	0.0152	0.928

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ลิขสิทธิ์ของภาควิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 จากตารางที่ 53 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test
 ความคิดเห็นต่อด้านงานของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่าระยะเวลาการทำงาน
 ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อด้านงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 All rights reserved

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระยะเวลาการทำงาน				F-test	Sig.
	น้อยกว่า 2 ปี	2-6 ปี	4-6 ปี	6 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทที่มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	3.65 (เห็นด้วยมาก)	3.53 (เห็นด้วยมาก)	3.50 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	0.286	0.836
บริษัทที่มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์การและพนักงาน	3.57 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	3.53 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	0.133	0.940
บริษัทที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	3.65 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)	3.50 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)	0.359	0.783
บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	0.225	0.879
บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.65 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)	0.190	0.903

ตารางที่ 54 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระยะเวลาการทำงาน				F-test	Sig.
	น้อยกว่า 2 ปี	2-6 ปี	4-6 ปี	6 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.53 (เห็นด้วยมาก)	3.57 (เห็นด้วยมาก)	3.52 (เห็นด้วยมาก)	0.402	0.752
บริษัทฯมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.44 (เฉยๆ)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	3.41 (เฉยๆ)	1.028	0.383
บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำงานในโรงงาน	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.90 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	1.650	0.181
บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	3.85 (เห็นด้วยมาก)	0.679	0.567
บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.65 (เห็นด้วยมาก)	3.50 (เห็นด้วยมาก)	3.47 (เฉยๆ)	3.48 (เฉยๆ)	0.497	0.685
บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	3.80 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.60 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	0.600	0.616
บริษัทฯมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	3.87 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	0.820	0.485

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 54 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test ความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่าระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านภาวะผู้นำ	ระยะเวลาการทำงาน				F-test	Sig.
	น้อยกว่า 2 ปี	2-6 ปี	4-6 ปี	6 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงาน ได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.76 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	0.289	0.833
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แก่พนักงานทุกคน	3.87 (เห็นด้วยมาก)	3.65 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	1.480	0.223
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนก ได้รับทราบ	3.85 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.81 (เห็นด้วยมาก)	0.355	0.785
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.91 (เห็นด้วยมาก)	3.90 (เห็นด้วยมาก)	3.96 (เห็นด้วยมาก)	0.410	0.746

ตารางที่ 55 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านภาวะผู้นำ
จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านภาวะผู้นำ	ระยะเวลาการทำงาน				F-test	Sig.
	น้อยกว่า 2 ปี	2-6 ปี	4-6 ปี	6 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรมชาติ	3.93 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	3.80 (เห็นด้วยมาก)	4.00 (เห็นด้วยมาก)	0.576	0.632
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	3.96 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	4.00 (เห็นด้วยมาก)	1.242	0.297

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 55 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test
ความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ ของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่าระยะเวลาการ
ทำงานไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 4 ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งวัดจากความผูกพันในด้านภาพรวมขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 56 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวมขององค์กร	ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.79 เห็นด้วยมาก
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก	3.77 เห็นด้วยมาก
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	3.98 เห็นด้วยมาก
รวม	3.84 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-5.00 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) เปรียบเสมือน

“ดาวเด่นในองค์กร”

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged) เปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์กร”

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged) เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า”

จากตารางที่ 56 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน บริษัท เอิร์ธ ฟู๊ด แมนูแฟกเจอริ่ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.84 แสดงว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับผูกพัน (Engaged) เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” และหากพิจารณาในข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกข้อคำถาม โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเรียงจากมากไปน้อยคือ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ ค่าเฉลี่ย 3.98 รองลงมาได้แก่ มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ ค่าเฉลี่ย 3.79 และ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก ค่าเฉลี่ย 3.77 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

4.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และการทดสอบตัวแปรโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที่ (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis Of Variance: ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ด้านภาพรวม	เพศ		t-test	Sig. (2-tailed)
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.78 (เห็นด้วยมาก)	0.070	0.944
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	3.76 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	-0.136	0.892
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.03 (เห็นด้วยมาก)	3.94 (เห็นด้วยมาก)	1.031	0.304
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86 (เห็นด้วยมาก)	3.83 (เห็นด้วยมาก)	0.365	0.716

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 57 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันนัยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม จำแนกตามอายุ

ด้านภาพรวม	อายุ			F-test	Sig.
	18-27 ปี	28-37 ปี	38 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	3.90 (เห็นด้วยมาก)	1.643	0.197
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	0.544	0.582
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	3.98 (เห็นด้วยมาก)	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.97 (เห็นด้วยมาก)	0.033	0.968
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80 (เห็นด้วยมาก)	3.80 (เห็นด้วยมาก)	3.90 (เห็นด้วยมาก)	0.683	0.507

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 58 ผลผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานทุกกลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านภาพรวม	ระดับการศึกษา			F-test	Sig.
	ต่ำกว่า ม. 6	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
มีความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและยอมรับต่อ เป้าหมายและค่านิยม ของบริษัทฯ	3.71 (เห็นด้วยมาก)	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	0.433	0.650
มีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	3.71 (เห็นด้วยมาก)	3.76 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	0.427	0.653
มีความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพ ของบริษัทฯ	3.89 (เห็นด้วยมาก)	4.02 (เห็นด้วยมาก)	4.02 (เห็นด้วยมาก)	0.885	0.415
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)	3.89 (เห็นด้วยมาก)	0.779	0.461

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 59 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานทุกระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมจำแนกตามสถานภาพ

ด้านภาพรวม	สถานภาพ		t-test	Sig. (2-tailed)
	โสด ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	สมรส ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.76 (เห็นด้วยมาก)	3.81 (เห็นด้วยมาก)	-.456	0.649
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	3.76 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	-.104	0.917
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.00 (เห็นด้วยมาก)	3.96 (เห็นด้วยมาก)	-.456	0.649
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84 (เห็นด้วยมาก)	3.85 (เห็นด้วยมาก)	-.082	0.635

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 60 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสถานภาพโสด และสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันนัยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม จำแนกตามฝ่ายงาน

ด้านภาพรวม	ฝ่ายงาน			F-test	Sig.
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายตลาด/ ส่งออก		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	3.89 (เห็นด้วยมาก)	0.702	0.498
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.84 (เห็นด้วยมาก)	0.785	0.459
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.03 (เห็นด้วยมาก)	3.92 (เห็นด้วยมาก)	4.03 (เห็นด้วยมาก)	0.666	0.515
ค่าเฉลี่ยรวม	3.85 (เห็นด้วยมาก)	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.92 (เห็นด้วยมาก)	0.785	0.458

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 61 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามฝ่ายงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกฝ่ายงาน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านภาพรวม	รายได้ต่อเดือน				F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 6,000 บาท	6,000- 9,000 บาท	9,001- 10,500 บาท	มากกว่า 10,500 บาท		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.67 (เห็นด้วย มาก)	3.89 (เห็นด้วย มาก)	3.69 (เห็นด้วย มาก)	3.92 (เห็นด้วย มาก)	1.230	0.302
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก	3.71 (เห็นด้วย มาก)	3.78 (เห็นด้วย มาก)	3.73 (เห็นด้วย มาก)	3.84 (เห็นด้วย มาก)	0.323	0.808
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.08 (เห็นด้วย มาก)	4.00 (เห็นด้วย มาก)	3.90 (เห็นด้วย มาก)	4.00 (เห็นด้วย มาก)	.672	0.571
ค่าเฉลี่ยรวม	3.82 (เห็นด้วย มาก)	3.89 (เห็นด้วย มาก)	3.78 (เห็นด้วย มาก)	3.92 (เห็นด้วย มาก)	.708	0.549

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 62 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน

จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานทุกกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านภาพรวม	ระยะเวลาการทำงาน				F-test	Sig.
	น้อยกว่า 2 ปี	2-6 ปี	4-6 ปี	6 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.78 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)	0.918	0.434
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก	3.85 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.60 (เห็นด้วยมาก)	3.85 (เห็นด้วยมาก)	1.403	0.245
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.04 (เห็นด้วยมาก)	3.94 (เห็นด้วยมาก)	3.93 (เห็นด้วยมาก)	3.96 (เห็นด้วยมาก)	0.338	0.798
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89 (เห็นด้วยมาก)	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.91 (เห็นด้วยมาก)	0.959	0.414

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 63 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน พบว่าพนักงานทุกระยะเวลาทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความผูกพันต่อองค์กรใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน โดยมีผลการวิเคราะห์สมการถดถอย (Linear Regression) โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 64 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมของพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ความผูกพันด้านภาพรวม			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	0.110	0.627	0.532	0.730	0.533
ด้านงาน	0.082	0.835	0.405		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.086	0.555	0.580		
ด้านภาวะผู้นำ	0.640	6.633	0.000*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

a Predictors: (Constant) ด้านองค์กร, ด้านงาน, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ด้านภาวะผู้นำ

จากตารางที่ 64 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.730 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 53.00 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีกร้อยละ 57.00 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อ

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของความผูกพัน พบว่าองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนองค์ประกอบด้านองค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้ (B=0.640)

ตารางที่ 65 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	-0.290	1.075	.284	0.655	0.429
ด้านงาน	0.225	1.487	.139		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.194	0.808	.421		
ด้านภาวะผู้นำ	0.892	5.985	.000*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

a Predictors: (Constant) ด้านองค์กร, ด้านงาน, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ด้านภาวะผู้นำ

จากตารางที่ 65 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.655 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 43.00 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีกร้อยละ 57.00 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของความผูกพันพบว่าองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนองค์ประกอบด้านองค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้ (B=.892)

ตารางที่ 66 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในด้านมีความเต็มใจที่จะ
ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ ของบริษัทฯเป็นหลัก			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	-0.037	-0.149	0.882	0.557	0.310
ด้านงาน	0.333	2.378	0.019*		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	-0.146	-0.659	0.511		
ด้านภาวะผู้นำ	0.582	4.225	0.000*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

a Predictors: (Constant) ด้านองค์กร, ด้านงาน, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ด้านภาวะผู้นำ

จากตารางที่ 66 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้น
ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และ
ตัวแปรตาม ได้แก่ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็น
หลัก มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.557 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้น
สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 31.00 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีกร้อยละ
69.00 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัย ด้านภาวะผู้นำ
และด้านงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน
ปัจจัยด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันใน
ภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์
ความถดถอย พบว่าด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด
(B=0.582) รองลงมาคือ ด้านงาน (B=0.333)

ตารางที่ 67 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในด้านมีความปรารถนา
อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	0.657	2.914	0.004*	0.624	0.390
ด้านงาน	-0.312	-2.474	0.015*		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	-0.306	-1.530	0.128		
ด้านภาวะผู้นำ	0.446	3.589	0.000*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

a Predictors: (Constant) ด้านองค์กร, ด้านงาน, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ด้านภาวะผู้นำ

จากตารางที่ 67 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.624 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 39.00 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีกร้อยละ 61.00 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัย ด้านองค์กร ด้านภาวะผู้นำ และด้านงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านองค์กร สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B=0.657) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (B=0.446) และ ด้านงาน (B=0.312)