

บทที่ 4 ผลการศึกษา

การศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จำนวน 5 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายปฏิบัติการและซ่อมบำรุง ฝ่ายบริหารจัดการสัตว์ ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ และฝ่ายบริการ จำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น 186 คน และจากการเก็บข้อมูล ได้ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้เป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน (ตารางที่ 2 - 7)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2.1 ระดับความเห็นต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 8 - 13)

ตอนที่ 2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี (ตารางที่ 14)

ตอนที่ 2.3 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อบังคับด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง (ตารางที่ 15-38)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3.1 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวม (ตารางที่ 39)

ตอนที่ 3.2 ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี

ตอนที่ 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ของบังคับด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม (ตารางที่ 40)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	119	63.98
หญิง	67	36.02
รวม	186	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 186 คน จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 63.98 และเป็นเพศหญิงจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 36.02

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 – 30 ปี	56	30.11
31 – 40 ปี	95	51.07
41 – 50 ปี	31	16.67
51 – 60 ปี	4	2.15
รวม	186	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 186 คน จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี ซึ่งมีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 51.07 รองลงมา คือ กลุ่มอายุ 21 – 30 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 30.11 และกลุ่มอายุ 41 – 50 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 กลุ่มอายุ 51 – 60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.15

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	27.96
ปริญญาตรี	112	60.21
ปริญญาโท	22	11.83
รวม	186	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 186 คน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีซึ่งมีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 60.21 รองลงมามีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 27.96 มีการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.83 และไม่มีผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาปริญญาเอก

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	4	2.15
1 – 3 ปี	55	29.57
4 – 6 ปี	60	32.26
มากกว่า 6 ปี	67	36.02
รวม	186	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 186 คน จำแนกตามอายุการทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี ซึ่งมีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 36.02 รองลงมามีอายุการทำงาน 4 – 6 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 32.26 มีอายุการทำงาน 1 – 3 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 29.57 และมีอายุการทำงาน 1 – 3 ปี จำนวนน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.15

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่ระดับต้น	143	76.88
เจ้าหน้าที่ระดับกลาง	33	17.74
เจ้าหน้าที่ระดับสูง	6	3.23
เจ้าหน้าที่ระดับอาวุโส	4	2.15
รวม	186	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 186 คน จำแนกตามตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับต้น มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 76.88 เจ้าหน้าที่ระดับกลางจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.74 เจ้าหน้าที่ระดับสูง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.23 และเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.15

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	56	30.11
10,001 – 20,000 บาท	111	59.67
20,001 – 30,000 บาท	11	5.91
30,001 – 40,000 บาท	1	0.54
40,001 – 50,000 บาท	2	1.08
50,001 บาท ขึ้นไป	5	2.69
รวม	186	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 186 คน จำแนกตามอัตราเงินเดือน ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 59.67 รองลงมา มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 30.11 อัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.91 อัตราเงินเดือน 50,001 ขึ้นไป มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.69 อัตราเงินเดือน 40,001 – 50,000 บาท มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.08 และอัตราเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.54

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
1.สพพ.2 มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	7 (3.76)	84 (45.16)	61 (32.80)	26 (13.98)	8 (4.30)	3.30 (เฉย ๆ)
2.สพพ.2 จัดให้มีช่องทางการสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	13 (6.99)	79 (42.47)	60 (32.26)	25 (13.44)	9 (4.84)	3.33 (เฉย ๆ)
3.สพพ.2 เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน	14 (7.53)	68 (36.56)	53 (28.49)	35 (18.82)	16 (8.6)	3.16 (เฉย ๆ)
4.นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของ สพพ.2	13 (6.99)	60 (32.26)	77 (41.40)	22 (11.83)	14 (7.53)	3.19 (เฉย ๆ)
5.สพพ.2 มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	8 (4.30)	77 (41.40)	58 (31.18)	31 (16.67)	12 (6.45)	3.20 (เฉย ๆ)
6. สพพ.2 มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน	34 (18.28)	102 (54.84)	37 (19.89)	12 (6.45)	1 (0.54)	3.84 (มาก)
7. สพพ.2 มีการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช่เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน	18 (9.68)	101 (54.30)	39 (20.97)	19 (10.22)	9 (4.84)	3.54 (มาก)
8. สพพ.2 มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	27 (14.52)	99 (53.23)	40 (21.51)	18 (9.68)	2 (1.08)	3.70 (มาก)
รวมค่าเฉลี่ย						3.41 (มาก)

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การโดยรวม ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยแล้ว มีปัจจัยจำนวน 3 ปัจจัยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ และการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่ ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.70 และ 3.54 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยย่อยด้านองค์การอีก 6 ปัจจัยที่เหลือ ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
1. สพพ.2 จัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง	11 (5.91)	86 (46.24)	57 (30.65)	20 (10.75)	12 (6.45)	3.34 (เฉย ๆ)
2. สพพ.2 มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	42 (22.58)	96 (51.61)	32 (17.20)	11 (5.91)	5 (2.69)	3.85 (มาก)
3. สพพ.2 มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	15 (8.06)	68 (36.56)	62 (33.33)	32 (17.20)	9 (4.84)	3.26 (เฉย ๆ)
4. ผู้ปฏิบัติงานใน สพพ.2 มีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	13 (6.99)	89 (47.85)	59 (31.72)	19 (10.22)	6 (3.23)	3.45 (มาก)
รวมค่าเฉลี่ย						3.48 (มาก)

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 โดยมีปัจจัยย่อย 2 ปัจจัย ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และการมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.85 และ 3.45 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลืออีก 2 ปัจจัย มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	
1. สพพ.2 มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม	2 (41.94)	78 (41.94)	60 (32.26)	35 (18.82)	11 (5.91)	3.13 (เฉย ๆ)
2. สพพ.2 มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและปฏิบัติงาน	16 (8.60)	80 (43.01)	49 (26.34)	32 (17.20)	9 (4.84)	3.27 (เฉย ๆ)
3. สพพ.2 มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบในการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	20 (10.75)	75 (40.32)	50 (26.88)	26 (13.98)	15 (8.06)	3.32 (เฉย ๆ)
4. สพพ.2 สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน	29 (15.59)	74 (39.78)	46 (24.73)	26 (13.98)	11 (5.91)	3.45 (มาก)
5. สพพ.2 มีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	10 (5.38)	63 (33.87)	65 (34.95)	33 (17.74)	15 (8.06)	3.11 (เฉย ๆ)
6. สพพ.2 ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	12 (6.45)	61 (32.80)	65 (34.95)	33 (17.74)	15 (8.06)	3.12 (เฉย ๆ)
7. สพพ.2 มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	21 (11.29)	74 (39.78)	46 (24.73)	37 (19.89)	8 (4.30)	3.34 (เฉย ๆ)
8. สพพ.2 มีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ทำลงไปในงาน	12 (6.45)	73 (39.25)	42 (22.58)	30 (16.13)	29 (15.59)	3.05 (เฉย ๆ)
9. สพพ.2 มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้	17 (9.14)	73 (39.25)	54 (29.03)	23 (12.37)	19 (10.22)	3.25 (เฉย ๆ)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
10. สพพ.2 มีการดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	43 (23.12)	72 (38.71)	44 (23.66)	20 (10.75)	7 (3.76)	3.67 (มาก)
11. สพพ.2 มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	25 (13.44)	88 (47.31)	44 (23.66)	21 (11.29)	8 (4.30)	3.54 (มาก)
12. สพพ.2 มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	12 (6.45)	64 (34.41)	57 (30.65)	34 (18.28)	19 (10.22)	3.09 (เฉย ๆ)
รวมค่าเฉลี่ย						3.29 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 โดยมีปัจจัยย่อย 4 ปัจจัย ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ การดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.67 การส่งเสริมกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.54 การกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและผู้ปฏิบัติงาน และการสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.45 เท่ากัน ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลืออีก 8 ปัจจัย มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	11 (5.91)	74 (39.78)	56 (30.11)	24 (12.90)	21 (11.29)	3.16 (เฉย ๆ)
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องทรัพยากรมนุษย์	11 (5.91)	73 (39.25)	59 (31.72)	29 (15.59)	14 (7.53)	3.20 (เฉย ๆ)
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ	18 (9.68)	82 (44.09)	46 (24.73)	33 (17.74)	7 (3.76)	3.38 (เฉย ๆ)
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	18 (9.68)	71 (38.17)	47 (25.27)	34 (18.28)	16 (8.60)	3.22 (เฉย ๆ)
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	20 (10.75)	69 (37.10)	53 (28.49)	29 (15.59)	15 (8.06)	3.27 (เฉย ๆ)
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ	23 (12.37)	75 (40.32)	48 (25.81)	26 (13.98)	14 (7.53)	3.36 (เฉย ๆ)
รวมค่าเฉลี่ย						3.27 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.27 โดยปัจจัยย่อยทั้ง 6 ปัจจัย ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ระดับเฉย ๆ และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยแล้วพบว่าปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกของระดับความคิดเห็นเฉย ๆ นั้นได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ย 3.38 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ย 3.36 และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.27

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	34 (18.28)	108 (58.06)	37 (19.89)	4 (2.15)	3 (1.61)	3.89 (มาก)
2. มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	74 (39.78)	89 (47.85)	19 (10.22)	3 (1.61)	1 (0.54)	4.25 (มาก)
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	73 (39.25)	80 (43.01)	27 (14.52)	3 (1.61)	3 (1.61)	4.17 (มาก)
รวมค่าเฉลี่ย						4.10 (มาก)

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10 โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ การมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมา คือ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ย 4.17 และ การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.89

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวม ด้านองค์การดำเนินงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์การ	3.41	เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.48	เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.29	เฉย ๆ
ด้านภาวะผู้นำ	3.27	เฉย ๆ
ด้านความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม	4.10	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้านนั้น ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในด้านงาน มีค่าเฉลี่ย 3.48 รองลงมา ได้แก่ ด้านองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.41 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นเฉย ๆ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย 3.29 และ 3.27 ตามลำดับ

ตอนที่ 2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ
ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี

ตารางที่ 14 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ
ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร	จำนวนข้อ	ค่า Alpha (α)
ด้านองค์กร	8	0.8582
ด้านงาน	4	0.8471
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	12	0.8896
ด้านภาวะผู้นำ	6	0.9073
ด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	3	0.8860

จากตารางที่ 14 พบว่าค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้
วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) หาค่าความเชื่อมั่นในแต่ละ
ด้าน พบว่า ข้อคำถามด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำมีค่า
แอลฟา (Alpha : α) มากกว่า 0.80 และข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีค่าแอลฟา
(Alpha : α) มากกว่า 0.80 ดังนั้น จึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กร
และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดี สามารถยอมรับได้ แสดงว่า
ข้อคำถามในแบบสอบถามมีคุณภาพ จึงเป็นเครื่องมือวัดที่ดีสามารถวัดสิ่งที่ต้องการวัดได้

ส่วนที่ 2.3 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การ จำแนกตามเพศ

ด้านองค์การ	เพศ	
	ชาย	หญิง
	(n = 119)	(n = 47)
1. สพพ.2 มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	3.32 (เฉลี่ย ๓)	3.27 (เฉลี่ย ๓)
2. สพพ.2 จัดให้มีช่องทางการสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	3.35 (เฉลี่ย ๓)	3.30 (เฉลี่ย ๓)
3. สพพ.2 เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน	3.18 (เฉลี่ย ๓)	3.12 (เฉลี่ย ๓)
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของสพพ.2	3.20 (เฉลี่ย ๓)	3.18 (เฉลี่ย ๓)
5. สพพ.2 มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.25 (เฉลี่ย ๓)	3.12 (เฉลี่ย ๓)
6. สพพ.2 มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน	3.84 (มาก)	3.84 (มาก)
7. สพพ.2 มีการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.57 (มาก)	3.48 (มาก)
8. สพพ.2 มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.66 (มาก)	3.79 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.42 (มาก)	3.39 (มาก)

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศชาย มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.42 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานเพศชายมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยระดับมาก (3.84) รองลงมาคือการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.66) และการ

กำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.57) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยระดับมาก (3.84) รองลงมาคือการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.79) และการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน จำแนกตามเพศ

ด้านงาน	เพศ	
	ชาย (n = 119)	หญิง (n = 47)
1. สพพ.2 จัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง	3.29 (เลข ๗)	3.43 (มาก)
2. สพพ.2 มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.82 (มาก)	3.93 (มาก)
3. สพพ.2 มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.29 (เลข ๗)	3.19 (เลข ๗)
4. ผู้ปฏิบัติงานใน สพพ.2 มีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.46 (มาก)	3.43 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.47 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศชาย มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.47 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานเพศชายมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยระดับมาก (3.82) รองลงมาคือ การมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยระดับมาก (3.46) และการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง, การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเลข ๗ (3.29) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.87) รองลงมาคือ การมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร, การจัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (3.43) และการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับเลข ๗ (3.29) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อบริษัทด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามเพศ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	เพศ	
	ชาย	หญิง
	(n = 119)	(n = 47)
1. สพพ.2 มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม	3.18 (เฉลย ๆ)	3.04 (เฉลย ๆ)
2. สพพ.2 มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (competency) ขององค์กรและผู้ปฏิบัติงาน	3.42 (มาก)	3.51 (มาก)
3. สพพ.2 มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	3.29 (เฉลย ๆ)	3.36 (เฉลย ๆ)
4. สพพ.2 สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	3.50 (มาก)	3.36 (เฉลย ๆ)
5. สพพ.2 มีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.18 (เฉลย ๆ)	2.97 (เฉลย ๆ)
6. สพพ.2 ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	3.18 (เฉลย ๆ)	3.01 (เฉลย ๆ)
7. สพพ.2 มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.36 (เฉลย ๆ)	3.30 (เฉลย ๆ)
8. สพพ.2 มีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงาน	3.13 (เฉลย ๆ)	2.90 (เฉลย ๆ)
9. สพพ.2 มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้	3.32 (เฉลย ๆ)	3.12 (เฉลย ๆ)
10. สพพ.2 มีการดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.63 (มาก)	3.73 (มาก)
11. สพพ.2 มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	3.53 (มาก)	3.57 (มาก)
12. สพพ.2 มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.06 (เฉลย ๆ)	3.13 (เฉลย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.32 (เฉลย ๆ)	3.25 (เฉลย ๆ)

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศชาย มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.32 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานเพศชายมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.63) รองลงมาคือการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.53) และการมีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.50) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.25 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.73) รองลงมาคือการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.57) และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.51) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามเพศ

ด้านภาวะผู้นำ	เพศ	
	ชาย	หญิง
	(n = 119)	(n = 47)
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.11 (เฉยๆ)	3.25 (เฉยๆ)
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องทรัพยากรมนุษย์	3.19 (เฉยๆ)	3.22 (เฉยๆ)
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ	3.42 (มาก)	3.31 (เฉยๆ)
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.24 (เฉยๆ)	3.19 (เฉยๆ)
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.36 (เฉยๆ)	3.10 (เฉยๆ)
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ	3.37 (เฉยๆ)	3.34 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.28 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศชาย มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.28 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานเพศชายมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.42) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.37) และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.36) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.24 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.42) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ

มีค่าเฉลี่ยระดับในเลข ๆ (3.37) และผู้บังคับบัญชาที่มีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้
ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยในระดับเลข ๆ (3.36) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อบังคับด้านองค์การ จำแนกตามอายุ

ด้านองค์การ	อายุ		
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-60 ปี
	(n = 56)	(n = 95)	(n = 35)
1.สพพ.2 มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	3.18 (เลข ๗)	3.36 (เลข ๗)	3.34 (เลข ๗)
2.สพพ.2 จัดให้มีช่องทางการสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	3.16 (เลข ๗)	3.44 (มาก)	3.31 (เลข ๗)
3.สพพ.2 เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน	2.98 (เลข ๗)	3.23 (เลข ๗)	3.23 (เลข ๗)
4.นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของสพพ.2	2.89 (เลข ๗)	3.33 (เลข ๗)	3.31 (เลข ๗)
5.สพพ.2 มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.02 (เลข ๗)	3.35 (เลข ๗)	3.11 (เลข ๗)
6.สพพ.2 มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน	3.79 (มาก)	3.85 (มาก)	3.89 (มาก)
7.สพพ.2 มีการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.43 (มาก)	3.61 (มาก)	3.51 (มาก)
8.สพพ.2 มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ	3.73 (มาก)	3.68 (มาก)	3.71 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.27 (เลข ๗)	3.48 (มาก)	3.43 (มาก)

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่อายุ 21-30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อบังคับด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเลข ๗ มีค่าเฉลี่ย 3.27 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า บังคับย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.79) รองลงมาคือการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.73) และการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.43) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่อายุ 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อบังคับด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า บังคับย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่อายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็น

ในระดับมาก ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับ
ผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.85) รองลงมาคือการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และ
สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.68) และการกำหนดระเบียบ
ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมเนียมแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับ
มาก (3.61) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่อายุ 41–60 ปีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก มีค่าเฉลี่ย 3.43 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่อายุ 41–60 ปี มีความคิดเห็น
ในระดับมาก ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับ
ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.89) รองลงมาคือการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และ
สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.71) และการกำหนดระเบียบ
ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมเนียมแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับ
มาก (3.51) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน จำแนกตามอายุ

ด้านงาน	อายุ		
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-60 ปี
	(n = 56)	(n = 95)	(n = 35)
1.สพพ.2 จัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง	3.21 (เฉย ๆ)	3.46 (มาก)	4.00 (มาก)
2.สพพ.2 มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.89 (มาก)	3.76 (มาก)	4.25 (มากที่สุด)
3.สพพ.2 มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.09 (เฉย ๆ)	3.33 (เฉย ๆ)	3.75 (มาก)
4.ผู้ปฏิบัติงานใน สพพ.2 มีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ	3.39 (เฉย ๆ)	3.49 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.40 (เฉย ๆ)	3.51 (มาก)	4.00 (มาก)

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่อายุ 21–30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานอายุ 21–30 ปี มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยระดับมาก (3.89) รองลงมา คือ การมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ มีค่าเฉลี่ยระดับเฉย ๆ (3.39) และการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.21) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่อายุ 31–40 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่อายุ 31–40 ปี มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.76) รองลงมาคือการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.49) และการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเองมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.46) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่อายุ 41–60 ปีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่อายุ 41–60 ปี มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่าง

เพียงพอมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (4.25) รองลงมาคือการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง, การมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (4.00) และการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.75) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุ		
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-60 ปี
	(n = 56)	(n = 95)	(n = 35)
1.สพพ.2มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม	2.93 (เฉลี่ย ๑)	3.25 (เฉลี่ย ๑)	3.14 (เฉลี่ย ๑)
2.สพพ.2 มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (competency) ขององค์กรและปฏิบัติงาน	3.19 (เฉลี่ย ๑)	3.34 (เฉลี่ย ๑)	3.18 (เฉลี่ย ๑)
3.สพพ.2 มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน(Performance Appraisal) ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	3.16 (เฉลี่ย ๑)	3.47 (มาก)	3.14 (เฉลี่ย ๑)
4.สพพ.2 สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน	3.36 (เฉลี่ย ๑)	3.53 (มาก)	3.40 (เฉลี่ย ๑)
5.สพพ.2 มีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.13 (เฉลี่ย ๑)	3.14 (เฉลี่ย ๑)	3.00 (เฉลี่ย ๑)
6.สพพ.2ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	3.02 (เฉลี่ย ๑)	3.22 (เฉลี่ย ๑)	3.00 (เฉลี่ย ๑)
7.สพพ.2 มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.25 (เฉลี่ย ๑)	3.44 (มาก)	3.20 (เฉลี่ย ๑)
8.สพพ.2 มีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานไปในงาน	3.04 (เฉลี่ย ๑)	3.15 (เฉลี่ย ๑)	2.80 (เฉลี่ย ๑)
9.สพพ.2 มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้	3.20 (เฉลี่ย ๑)	3.34 (เฉลี่ย ๑)	3.09 (เฉลี่ย ๑)
10.สพพ.2 มีการดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.50 (มาก)	3.72 (มาก)	3.80 (มาก)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุ		
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-60 ปี
	(n = 56)	(n = 95)	(n = 35)
11.สพพ.2 มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	3.41 (มาก)	3.64 (มาก)	3.49 (มาก)
12.สพพ.2 มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.00 (เฉย ๆ)	3.17 (เฉย ๆ)	3.00 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.18 (เฉย ๆ)	3.39 (เฉย ๆ)	3.20 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่อายุ 21–30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.18 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานอายุ 21–30 ปี มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.50) รองลงมาคือการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.41) และการสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.36) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่อายุ 31–40 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่อายุ 31–40 ปี มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.72) รองลงมา คือ การส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.64) และการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (competency) ขององค์กรและผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.62) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่อายุ 41–60 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.20 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่อายุ 41–60 ปี มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.80) รองลงมาคือการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.49) และการสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุ

ด้านภาวะผู้นำ	อายุ		
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-60 ปี
	(n = 56)	(n = 95)	(n = 35)
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.14 (เฉลย ๆ)	3.23 (เฉลย ๆ)	3.00 (เฉลย ๆ)
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องทรัพยากรมนุษย์	3.11 (เฉลย ๆ)	3.31 (เฉลย ๆ)	3.09 (เฉลย ๆ)
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ	3.34 (เฉลย ๆ)	3.41 (เฉลย ๆ)	3.37 (เฉลย ๆ)
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.16 (เฉลย ๆ)	3.26 (เฉลย ๆ)	3.20 (เฉลย ๆ)
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.20 (เฉลย ๆ)	3.36 (เฉลย ๆ)	3.14 (เฉลย ๆ)
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ	3.20 (เฉลย ๆ)	3.48 (มาก)	3.29 (เฉลย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.19 (เฉลย ๆ)	3.34 (เฉลย ๆ)	3.18 (เฉลย ๆ)

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่อายุ 21-30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับ เฉลย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.19 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉลย ๆ (3.34) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม, ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเฉลย ๆ (3.20) และผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉลย ๆ (3.16) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่อายุ 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเฉลย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.34 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่อายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.48) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความ

คาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.41) และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.36) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่อายุ 41–60 ปีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.07 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่อายุ 41–60 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.37) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.29) และผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านองค์การ	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	(n = 52)	(n = 112)	(n = 22)
1. สพพ.2 มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	3.48 (มาก)	3.25 (เฉย ๆ)	3.14 (เฉย ๆ)
2. สพพ.2 จัดให้มีช่องทางการสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	3.58 (มาก)	3.26 (เฉย ๆ)	3.14 (เฉย ๆ)
3. สพพ.2 เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน	3.42 (มาก)	3.04 (เฉย ๆ)	3.14 (เฉย ๆ)
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของสพพ.2	3.38 (เฉย ๆ)	3.14 (เฉย ๆ)	3.00 (เฉย ๆ)
5. สพพ.2 มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.37 (เฉย ๆ)	3.20 (เฉย ๆ)	2.86 (เฉย ๆ)
6. สพพ.2 มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน	4.02 (มาก)	3.76 (มาก)	3.82 (มาก)
7. สพพ.2 มีการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.62 (มาก)	3.51 (มาก)	3.50 (มาก)
8. สพพ.2 มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ	3.79 (มาก)	3.71 (มาก)	3.45 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.58 (มาก)	3.36 (เฉย ๆ)	3.26 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (4.02) รองลงมาคือการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.79) และการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.62) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นในระดับมากได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.76) รองลงมาคือการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก(3.71) และการจัดให้มีช่องทางการสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.26) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.26 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นในระดับมากได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.82) รองลงมาคือการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.50) และการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.45) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	(n = 52)	(n = 112)	(n = 22)
1. สพพ.2 จัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง	3.44 (มาก)	3.29 (เลข ๑)	3.36 (เลข ๑)
2. สพพ.2 มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุน การทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.00 (มาก)	3.76 (มาก)	4.00 (มาก)
3. สพพ.2 มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.48 (มาก)	3.20 (เลข ๑)	3.05 (เลข ๑)
4. ผู้ปฏิบัติงานใน สพพ.2 มีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.62 (มาก)	3.42 (มาก)	3.23 (เลข ๑)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.63 (มาก)	3.42 (มาก)	3.41 (มาก)

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาค่าต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (4.00) รองลงมาคือการมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.62) และการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.48) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.42 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.76) รองลงมาคือ การมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.42) และการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเองมีค่าเฉลี่ยในระดับเลข ๑ (3.29) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.41 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (4.00) รองลงมาคือการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉลี่ย ๆ (3.36) และการมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉลี่ย ๆ (3.23) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	(n = 52)	(n = 112)	(n = 22)
1. สพพ.2 มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม	3.35 (เลข ๗)	3.13 (เลข ๗)	2.68 (เลข ๗)
2. สพพ.2 มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (competency) ขององค์กรและผู้ปฏิบัติงาน	3.38 (เลข ๗)	3.46 (มาก)	3.55 (มาก)
3. สพพ.2 มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน(Performance Appraisal) ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	3.33 (เลข ๗)	3.30 (เลข ๗)	3.36 (เลข ๗)
4. สพพ.2 สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน	3.67 (มาก)	3.38 (เลข ๗)	3.27 (เลข ๗)
5. สพพ.2 มีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.37 (เลข ๗)	3.08 (เลข ๗)	2.64 (เลข ๗)
6. สพพ.2 ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	3.29 (เลข ๗)	3.09 (เลข ๗)	2.86 (เลข ๗)
7. สพพ.2 มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.48 (มาก)	3.31 (เลข ๗)	3.14 (เลข ๗)
8. สพพ.2 มีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ทำลงไปในงาน	3.27 (เลข ๗)	2.89 (เลข ๗)	3.32 (เลข ๗)
9. สพพ.2 มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้	3.46 (มาก)	3.13 (เลข ๗)	3.36 (เลข ๗)
10. สพพ.2 มีการดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.96 (มาก)	3.48 (มาก)	3.91 (มาก)
11. สพพ.2 มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	3.58 (มาก)	3.48 (มาก)	3.77 (มาก)

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	(n = 52)	(n = 112)	(n = 22)
12. สพพ.2 มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.29 (เฉลย ๓)	3.04 (เฉลย ๓)	2.82 (เฉลย ๓)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.45 (มาก)	3.23 (เฉลย ๓)	3.22 (เฉลย ๓)

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาค่ากว่าระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.96) รองลงมาก็คือการสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.67) และการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.58) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเฉลย ๓ มีค่าเฉลี่ย 3.23 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ, การส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (3.48) รองลงมาก็คือการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (competency) ขององค์กรและผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.46) และการสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉลย ๓ (3.38) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเฉลย ๓ มีค่าเฉลี่ย 3.29 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.91) รองลงมาก็คือการส่งเสริมและ

จัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ีระหว่างผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.77) และ การกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (competency) ขององค์กรและผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.55) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	(n = 52)	(n = 112)	(n = 22)
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้ ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.56 (มาก)	3.01 (เฉย ๆ)	3.00 (เฉย ๆ)
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องทรัพยากรมนุษย์	3.50 (มาก)	3.10 (เฉย ๆ)	3.05 (เฉย ๆ)
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการ ทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ	3.67 (มาก)	3.29 (เฉย ๆ)	3.14 (เฉย ๆ)
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนวทางด้าน ความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน	3.50 (มาก)	3.14 (เฉย ๆ)	2.95 (เฉย ๆ)
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.52 (มาก)	3.18 (เฉย ๆ)	3.14 (เฉย ๆ)
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ	3.58 (มาก)	3.29 (เฉย ๆ)	3.18 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.55 (มาก)	3.17 (เฉย ๆ)	3.08 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาค่าต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.55 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.67) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.58) และผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.57) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.17 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวัง

ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ, ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและ
ถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเฉย ๆ (3.29) รองลงมาคือ
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม มี
ค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.18) และผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้า
และการพัฒนาการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.14) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.08 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่
มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง
และถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบมีค่าเฉลี่ยระดับในเฉย ๆ (3.18) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชา
มีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ,
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเฉย ๆ (3.14) และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องทรัพยากรมนุษย์ มี
ค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.05) ตามลำดับ

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านองค์การ	อายุการทำงาน		
	ไม่เกิน 3 ปี	4-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	(n = 59)	(n = 60)	(n = 67)
1. สพพ.2 มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	3.32 (เลข ๓)	3.42 (มาก)	3.18 (เลข ๓)
2. สพพ.2 จัดให้มีช่องทางการสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	3.31 (เลข ๓)	3.37 (เลข ๓)	3.33 (เลข ๓)
3. สพพ.2 เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน	3.03 (เลข ๓)	3.32 (เลข ๓)	3.12 (เลข ๓)
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของสพพ.2	3.17 (เลข ๓)	3.25 (เลข ๓)	3.16 (เลข ๓)
5. สพพ.2 มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.17 (เลข ๓)	3.25 (เลข ๓)	3.19 (เลข ๓)
6. สพพ.2 มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน	3.85 (มาก)	3.92 (มาก)	3.76 (มาก)
7. สพพ.2 มีการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.51 (มาก)	3.60 (มาก)	3.51 (มาก)
8. สพพ.2 มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ	3.73 (มาก)	3.77 (มาก)	3.63 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.39 (เลข ๓)	3.49 (มาก)	3.36 (เลข ๓)

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเลข ๓ มีค่าเฉลี่ย 3.39 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปีมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.85) รองลงมาคือการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.73) และการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.51) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงาน 4 – 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงาน 4 – 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและ

ปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.92) รองลงมา คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.77) และการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.60) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.36 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับมากได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.76) รองลงมาคือการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.63) และการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.51) ตามลำดับ

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านงาน	อายุการทำงาน		
	ไม่เกิน 3 ปี	4-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	(n = 59)	(n = 60)	(n = 67)
1. สพพ.2 จัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง	3.22 (เฉลย ๆ)	3.52 (มาก)	3.30 (เฉลย ๆ)
2. สพพ.2 มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.90 (มาก)	3.95 (มาก)	3.73 (มาก)
3. สพพ.2 มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.27 (เฉลย ๆ)	3.38 (เฉลย ๆ)	3.13 (เฉลย ๆ)
4. ผู้ปฏิบัติงานใน สพพ.2 มีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ	3.42 (มาก)	3.55 (มาก)	3.39 (เฉลย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.45 (มาก)	3.60 (มาก)	3.39 (เฉลย ๆ)

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปีมีความคิดเห็น ได้แก่ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.90) รองลงมาคือการมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก(3.42) และการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉลย ๆ (3.27) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงาน 4 – 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงาน 4 – 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.95) รองลงมาคือ การมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.44) และการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉลย ๆ (3.25) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับเฉลย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.39 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงาน

มากกว่า 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ ได้แก่ การมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.39) รองลงมาคือการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผูู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.73) และการจัดให้ผูู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผูู้ปฏิบัติงานเอง มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุการทำงาน		
	ไม่เกิน 3 ปี	4-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	(n = 59)	(n = 60)	(n = 67)
1. สพพ.2 มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม	3.00 (เฉลี่ย ๑)	3.27 (เฉลี่ย ๑)	3.13 (เฉลี่ย ๑)
2. สพพ.2 มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (competency) ขององค์กรและปฏิบัติงาน	3.24 (เฉลี่ย ๑)	3.40 (เฉลี่ย ๑)	3.17 (เฉลี่ย ๑)
3. สพพ.2 มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	3.36 (เฉลี่ย ๑)	3.42 (มาก)	3.19 (เฉลี่ย ๑)
4. สพพ.2 สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	3.51 (มาก)	3.60 (มาก)	3.27 (เฉลี่ย ๑)
5. สพพ.2 มีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.14 (เฉลี่ย ๑)	3.28 (เฉลี่ย ๑)	2.93 (เฉลี่ย ๑)
6. สพพ.2 ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	3.15 (เฉลี่ย ๑)	3.25 (เฉลี่ย ๑)	2.97 (เฉลี่ย ๑)
7. สพพ.2 มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.25 (เฉลี่ย ๑)	3.53 (มาก)	3.24 (เฉลี่ย ๑)
8. สพพ.2 มีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานในงาน	2.90 (เฉลี่ย ๑)	3.35 (เฉลี่ย ๑)	2.91 (เฉลี่ย ๑)
9. สพพ.2 มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้	3.10 (เฉลี่ย ๑)	3.48 (มาก)	3.16 (เฉลี่ย ๑)
10. สพพ.2 มีการดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.68 (มาก)	3.75 (มาก)	3.58 (มาก)
11. สพพ.2 มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	3.49 (มาก)	3.67 (มาก)	3.48 (มาก)

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุการทำงาน (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุการทำงาน		
	ไม่เกิน 3 ปี	4-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	(n = 59)	(n = 60)	(n = 67)
12. สพพ.2 มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.10 (เลข ๑)	3.37 (เลข ๑)	2.82 (เลข ๑)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.25 (เลข ๑)	3.46 (มาก)	3.17 (เลข ๑)

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเลข ๑ มีค่าเฉลี่ย 3.25 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปีมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.68) รองลงมา คือ การสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.51) และการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.49) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงาน 4 – 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงาน 4 – 6 ปี มีความคิดเห็นได้แก่ การดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.75) รองลงมาคือการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.67) และการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (competency) ขององค์กรและผู้ปฏิบัติงาน และการสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.60) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเลข ๑ มีค่าเฉลี่ย 3.14 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับมากได้แก่ การดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.58) รองลงมาคือการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.48) และ

การกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (competency) ขององค์กรและผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับเลข ๆ (3.40) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี ,4 – 6 ปี และมากกว่า 6 ปี พบว่ามีความแตกต่างกันในเรื่องการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ. ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านภาวะผู้นำ	อายุการทำงาน		
	ไม่เกิน 3 ปี	4-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	(n = 59)	(n = 60)	(n = 67)
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.25 (เฉลี่ย ๑)	3.35 (เฉลี่ย ๑)	2.91 (เฉลี่ย ๑)
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องทรัพยากรมนุษย์	3.19 (เฉลี่ย ๑)	3.33 (เฉลี่ย ๑)	3.10 (เฉลี่ย ๑)
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ	3.42 (มาก)	3.52 (มาก)	3.22 (เฉลี่ย ๑)
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.22 (เฉลี่ย ๑)	3.30 (เฉลี่ย ๑)	3.15 (เฉลี่ย ๑)
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.07 (เฉลี่ย ๑)	3.47 (มาก)	3.27 (เฉลี่ย ๑)
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ	3.27 (เฉลี่ย ๑)	3.45 (มาก)	3.36 (เฉลี่ย ๑)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.24 (เฉลี่ย ๑)	3.40 (เฉลี่ย ๑)	3.17 (เฉลี่ย ๑)

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเฉลี่ย ๑ มีค่าเฉลี่ย 3.24 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี มีความคิดเห็น ได้แก่ การสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.42) รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉลี่ย ๑ (3.27) และการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉลี่ย ๑ (3.25) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงาน 4 – 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเฉลี่ย ๑ มีค่าเฉลี่ย 3.40 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงาน 4 – 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.52) รองลงมาคือการรับฟัง

ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก (3.47) และการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.40) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.17 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.36) รองลงมาคือการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.27) และการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.22) ตามลำดับ

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การ จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านองค์การ	ตำแหน่ง			
	เจ้าหน้าที่ ระดับต้น	เจ้าหน้าที่ ระดับกลาง	เจ้าหน้าที่ ระดับสูง	เจ้าหน้าที่ ระดับอาวุโส
	(n = 143)	(n = 33)	(n = 6)	(n = 4)
1. สพพ.2 มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	3.29 (เฉย ๆ)	3.18 (เฉย ๆ)	3.50 (มาก)	4.25 (มากที่สุด)
2. สพพ.2 จัดให้มีช่องทางการสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	3.34 (เฉย ๆ)	3.21 (เฉย ๆ)	3.83 (มาก)	3.50 (มาก)
3. สพพ.2 เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน	3.13 (เฉย ๆ)	3.06 (เฉย ๆ)	4.00 (มาก)	3.50 (มาก)
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของ สพพ.2	3.16 (เฉย ๆ)	3.09 (เฉย ๆ)	3.83 (มาก)	4.25 (มาก)
5. สพพ.2 มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.21 (เฉย ๆ)	3.12 (เฉย ๆ)	3.33 (เฉย ๆ)	3.50 (มาก)
6. สพพ.2 มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน	3.84 (มาก)	3.82 (มาก)	3.83 (มาก)	4.00 (มาก)
7. สพพ.2 มีการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.57 (มาก)	3.39 (เฉย ๆ)	3.83 (มาก)	3.25 (เฉย ๆ)
8. สพพ.2 มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.71 (มาก)	3.67 (มาก)	3.50 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.41 (มาก)	3.32 (เฉย ๆ)	3.71 (มาก)	3.78 (มาก)

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับต้นมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.41 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับต้น มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.84) รองลงมาคือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร มีค่าเฉลี่ยใน

ระดับมาก (3.71) และการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมเนียมแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.57) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับกลางมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.32 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับกลางมีความคิดเห็นในระดับมากได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.82) รองลงมาคือการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.67) และการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมเนียมแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.39) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับสูงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับสูงมีความคิดเห็นในระดับมากได้แก่ การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (4.00) รองลงมาคือการจัดให้มีช่องทางการสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ, นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ, การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน, การกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมเนียมแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (3.83) และการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน, การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (3.50) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโส มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโส มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดได้แก่ การถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน, นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมากที่สุด (4.25) รองลงมาคือการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน, การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก (4.00) และการจัดให้มีช่องทางการสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ, การจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (3.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านงาน	ตำแหน่ง			
	เจ้าหน้าที่ ระดับต้น	เจ้าหน้าที่ ระดับกลาง	เจ้าหน้าที่ ระดับสูง	เจ้าหน้าที่ ระดับอาวุโส
	(n = 143)	(n = 33)	(n = 6)	(n = 4)
1. สพพ.2 จัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง	3.29 (เฉลี่ย ๆ)	3.39 (เฉลี่ย ๆ)	3.67 (มาก)	4.25 (มากที่สุด)
2. สพพ.2 มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.83 (มาก)	3.88 (มาก)	4.33 (มากที่สุด)	4.00 (มาก)
3. สพพ.2 มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.27 (เฉลี่ย ๆ)	3.18 (เฉลี่ย ๆ)	3.67 (มาก)	3.00 (เฉลี่ย ๆ)
4. ผู้ปฏิบัติงานใน สพพ.2 มีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.50 (มาก)	3.21 (เฉลี่ย ๆ)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.47 (มาก)	3.42 (มาก)	3.79 (มาก)	3.69 (มาก)

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับต้นมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.47 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับต้น มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.83) รองลงมาคือการมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.50) และการให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.29) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับกลางมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.42 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับกลางมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.88) รองลงมาคือการให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง มีค่าเฉลี่ยในระดับ

เลข ๆ (3.39) และมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับเลข ๆ (3.21) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับสูง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับสูง มีความคิดเห็นได้แก่ การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (4.00) รองลงมาคือการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง, นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร, การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (3.67) และการมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.50) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโส มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโส มีความคิดเห็นได้แก่ การถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน, นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมากที่สุด (4.25) รองลงมาคือการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน, การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (4.00) และการจัดให้มีช่องทางการสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ, การจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (3.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ตำแหน่ง			
	เจ้าหน้าที่ ระดับต้น	เจ้าหน้าที่ ระดับกลาง	เจ้าหน้าที่ ระดับสูง	เจ้าหน้าที่ ระดับอาวุโส
	(n = 143)	(n = 33)	(n = 6)	(n = 4)
1. สพพ.2 มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม	3.14 (เฉลี่ย ๗)	3.12 (เฉลี่ย ๗)	3.17 (เฉลี่ย ๗)	3.00 (เฉลี่ย ๗)
2. สพพ.2 มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (competency) ขององค์กรและปฏิบัติงาน	3.36 (เฉลี่ย ๗)	3.64 (มาก)	4.17 (มาก)	4.00 (มาก)
3. สพพ.2 มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	3.28 (เฉลี่ย ๗)	3.42 (มาก)	3.33 (เฉลี่ย ๗)	3.75 (มาก)
4. สพพ.2 สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	3.50 (มาก)	3.24 (เฉลี่ย ๗)	3.50 (มาก)	3.25 (เฉลี่ย ๗)
5. สพพ.2 มีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.15 (เฉลี่ย ๗)	3.00 (เฉลี่ย ๗)	3.17 (เฉลี่ย ๗)	2.50 (เฉลี่ย ๗)
6. สพพ.2 ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	3.13 (เฉลี่ย ๗)	3.03 (เฉลี่ย ๗)	3.33 (เฉลี่ย ๗)	3.25 (เฉลี่ย ๗)
7. สพพ.2 มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.34 (เฉลี่ย ๗)	3.30 (เฉลี่ย ๗)	3.67 (มาก)	3.00 (เฉลี่ย ๗)
8. สพพ.2 มีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงาน	3.04 (เฉลี่ย ๗)	2.97 (เฉลี่ย ๗)	3.50 (มาก)	3.25 (เฉลี่ย ๗)
9. สพพ.2 มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้	3.24 (เฉลี่ย ๗)	3.21 (เฉลี่ย ๗)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ตำแหน่ง			
	เจ้าหน้าที่ระดับต้น	เจ้าหน้าที่ระดับกลาง	เจ้าหน้าที่ระดับสูง	เจ้าหน้าที่ระดับอาวุโส
	(n = 143)	(n = 33)	(n = 6)	(n = 4)
10. สพพ.2 มีการดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.70 (มาก)	3.45 (มาก)	4.17 (มาก)	3.50 (มาก)
11. สพพ.2 มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	3.54 (มาก)	3.42 (มาก)	4.17 (มาก)	3.75 (มาก)
12. สพพ.2 มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.16 (เฉย ๆ)	2.70 (เฉย ๆ)	3.67 (มาก)	2.75 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.30 (เฉย ๆ)	3.21 (เฉย ๆ)	3.61 (มาก)	3.29 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับต้นมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.30 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับต้น มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.70) รองลงมาคือการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.54) และการสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.50) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับกลางมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.21 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับกลางมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (competency) ขององค์กรและผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.64) รองลงมาคือการดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.45) และการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.42) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับสูง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่

ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับสูงมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (competency) ขององค์กรและผู้ปฏิบัติงาน, การดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ, การส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (4.17) รองลงมาคือการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ, การจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (3.67) และสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน, การจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานไปในงาน, การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (3.50) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโส มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเลข ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.29 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโส มีความคิดเห็น ได้แก่ การกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (competency) ขององค์กรและผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (4.00) รองลงมาคือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน, การส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (3.75) และการมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้, การดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (3.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านภาวะผู้นำ	ตำแหน่ง			
	เจ้าหน้าที่ระดับต้น	เจ้าหน้าที่ระดับกลาง	เจ้าหน้าที่ระดับสูง	เจ้าหน้าที่ระดับอาวุโส
	(n = 143)	(n = 33)	(n = 6)	(n = 4)
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.20 (เฉลี่ย ๑)	2.94 (เฉลี่ย ๑)	3.50 (มาก)	3.25 (เฉลี่ย ๑)
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องทรัพยากรมนุษย์	3.18 (เฉลี่ย ๑)	3.21 (เฉลี่ย ๑)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้ รับทราบ	3.41 (มาก)	3.15 (เฉลี่ย ๑)	3.67 (มาก)	4.00 (มาก)
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.21 (เฉลี่ย ๑)	3.15 (เฉลี่ย ๑)	3.67 (มาก)	3.50 (มาก)
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.22 (เฉลี่ย ๑)	3.27 (เฉลี่ย ๑)	3.83 (มาก)	4.00 (มาก)
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ	3.33 (เฉลี่ย ๑)	3.36 (เฉลี่ย ๑)	3.67 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.26 (เฉลี่ย ๑)	3.18 (เฉลี่ย ๑)	3.64 (มาก)	3.71 (มาก)

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับต้นมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเฉลี่ย ๑ มีค่าเฉลี่ย 3.30 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับต้นมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.70) รองลงมาคือการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.54) และสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.50) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับกลางมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเฉลี่ย ๑ มีค่าเฉลี่ย 3.21 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็น

เจ้าหน้าที่ระดับกลางมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (competency) ขององค์กรและผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.64) รองลงมาคือการดูแลสภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.45) และการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.42) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับสูง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับสูงมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (competency) ขององค์กรและผู้ปฏิบัติงาน, การดูแลสภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (4.17) รองลงมาคือการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ, การจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (3.67) และการสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน, การจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงาน, การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (3.50) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโส มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเลข ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.29 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโส มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (competency) ขององค์กรและผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (4.00) รองลงมาคือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน, การส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (3.75) และการมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้, การดูแลสภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (3.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อบังคับด้านองค์การ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ด้านองค์การ	อัตราเงินเดือน			
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
	(n = 56)	(n = 111)	(n = 11)	(n = 8)
1. สพพ.2 มีการถ่ายทอดคนนโยบายและ กลยุทธ์ ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	3.23 (เลข ๑)	3.32 (เลข ๑)	3.00 (เลข ๑)	3.88 (มาก)
2. สพพ.2 จัดให้มีช่องทางการสื่อ สารกับ ผู้ปฏิบัติงานอย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	3.27 (เลข ๑)	3.32 (เลข ๑)	3.55 (มาก)	3.63 (มาก)
3. สพพ.2 เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ของผู้ปฏิบัติงาน	3.00 (เลข ๑)	3.18 (เลข ๑)	3.27 (เลข ๑)	3.75 (มาก)
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่าย มีความ สอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกล ยุทธ์ของสพพ.2	3.16 (เลข ๑)	3.14 (เลข ๑)	3.27 (เลข ๑)	4.00 (มาก)
5. สพพ.2 มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็น มาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.02 (เลข ๑)	3.31 (เลข ๑)	3.09 (เลข ๑)	3.25 (เลข๑)
6. สพพ.2 มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับ ผู้ปฏิบัติงาน	3.80 (มาก)	3.89 (มาก)	3.45 (มาก)	3.88 (มาก)
7. สพพ.2 มีการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้ เป็นกรอบการทำงานอย่าง ชัดเจนและเป็น ธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.45 (มาก)	3.60 (มาก)	3.36 (เลข ๑)	3.50 (มาก)
8. สพพ.2 มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นใน องค์กร	3.64 (มาก)	3.77 (มาก)	3.45 (มาก)	3.63 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.32 (เลข ๑)	3.44 (มาก)	3.31 (เลข ๑)	3.69 (มาก)

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาทมีระดับความ
 คิดเห็นต่อบังคับด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเลข ๑ มีค่าเฉลี่ย 3.32 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า
 บังคับย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่
 การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยใน

ระดับมาก (3.80) รองลงมาคือการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.64) และการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.45) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 10,001– 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.44 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.89) รองลงมาคือการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.77) และการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.60) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.31 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การจัดให้มีช่องทางการสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.55) รองลงมาคือการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน, การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (3.45) และการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่าง ชัดเจนและเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.36) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับมากได้แก่ นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่าย มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก(4.00) รองลงมา คือ การถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน, การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.88) และการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ด้านงาน	อัตราเงินเดือน			
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
	(n = 56)	(n = 111)	(n = 11)	(n = 8)
1. สพพ.2 จัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง	3.16 (เฉลย ๆ)	3.38 (เฉลย ๆ)	3.55 (มาก)	3.88 (มาก)
2. สพพ.2 มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.80 (มาก)	3.86 (มาก)	3.82 (มาก)	4.13 (มาก)
3. สพพ.2 มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.20 (เฉลย ๆ)	3.28 (เฉลย ๆ)	3.36 (เฉลย ๆ)	3.25 (เฉลย ๆ)
4. ผู้ปฏิบัติงานใน สพพ.2 มีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.36 (เฉลย ๆ)	3.50 (มาก)	3.55 (มาก)	3.99 (เฉลย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.38 (เฉลย ๆ)	3.50 (มาก)	3.57 (มาก)	3.66 (มาก)

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตงาน โดยรวมอยู่ในระดับเฉลย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.38 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.80) รองลงมาคือรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉลย ๆ (3.36) และการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉลย ๆ (3.20) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาทมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.86) รองลงมาคือการจัดรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยใน

ระดับมาก (3.50) และการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.38) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับมากได้แก่ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.82) รองลงมาคือการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง, การมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (3.55) และการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.36) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (4.13) รองลงมาคือ การมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.99) และ การจัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (3.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อัตราเงินเดือน			
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
	(n = 56)	(n = 111)	(n = 11)	(n = 8)
1. สพพ.2 มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม	2.98 (เฉลี่ย ๆ)	3.22 (เฉลี่ย ๆ)	3.27 (เฉลี่ย ๆ)	2.88 (เฉลี่ย ๆ)
2. สพพ.2 มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (competency) ขององค์กรและปฏิบัติงาน	3.23 (เฉลี่ย ๆ)	3.25 (เฉลี่ย ๆ)	3.44 (มาก)	3.52 (มาก)
3. สพพ.2 มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	3.30 (เฉลี่ย ๆ)	3.32 (เฉลี่ย ๆ)	3.36 (เฉลี่ย ๆ)	3.38 (เฉลี่ย ๆ)
4. สพพ.2 สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน	3.36 (เฉลี่ย ๆ)	3.51 (มาก)	3.45 (มาก)	3.25 (เฉลี่ย ๆ)
5. สพพ.2 มีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.14 (เฉลี่ย ๆ)	3.10 (เฉลี่ย ๆ)	3.36 (เฉลี่ย ๆ)	2.63 (น้อย)
6. สพพ.2 ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	3.09 (เฉลี่ย ๆ)	3.12 (เฉลี่ย ๆ)	3.27 (เฉลี่ย ๆ)	3.13 (เฉลี่ย ๆ)
7. สพพ.2 มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.29 (เฉลี่ย ๆ)	3.35 (เฉลี่ย ๆ)	3.64 (มาก)	3.13 (เฉลี่ย ๆ)
8. สพพ.2 มีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ทำลงไปในงาน	2.68 (เฉลี่ย ๆ)	3.21 (เฉลี่ย ๆ)	3.09 (เฉลี่ย ๆ)	3.38 (มาก)
9. สพพ.2 มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้	2.95 (เฉลี่ย ๆ)	3.40 (เฉลี่ย ๆ)	3.18 (เฉลี่ย ๆ)	3.38 (เฉลี่ย ๆ)
10. สพพ.2 มีการดูแลสภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.55 (มาก)	3.72 (มาก)	3.64 (มาก)	3.75 (มาก)

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอัตราเงินเดือน (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อัตราเงินเดือน			
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
	(n = 56)	(n = 111)	(n = 11)	(n = 8)
11. สพพ.2 มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	3.41 (มาก)	3.56 (มาก)	3.82 (มาก)	4.00 (มาก)
12. สพพ.2 มีการจัดระบบการให้คำปรึกษา ด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.04 (เฉย ๆ)	3.11 (เฉย ๆ)	3.09 (เฉย ๆ)	3.20 (เฉย ๆ)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.18 (เฉย ๆ)	3.34 (เฉย ๆ)	3.40 (เฉย ๆ)	3.33 (เฉย ๆ)

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.18 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.55) รองลงมาคือ การมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.41) การกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (competency) ขององค์กรและผู้ปฏิบัติงาน, การทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก (3.36) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 10,001–20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.34 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 10,001–20,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.72) รองลงมา คือการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.56) และการสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.51) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.40 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (3.82) รองลงมาคือการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (competency) ขององค์กรและผู้ปฏิบัติงาน, การจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ, การดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมากที่สุด (3.64) และการสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเฉย ๆ (3.45) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 3.33 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (4.00) รองลงมาคือ การดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (3.75) และการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (competency) ขององค์กรและผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (3.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ด้านภาวะผู้นำ	อัตราเงินเดือน			
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
	(n = 56)	(n = 111)	(n = 11)	(n = 8)
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.29 (เลข ๑)	3.11 (เลข๑)	3.00 (เลข๑)	3.25 (เลข๑)
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องทรัพยากรมนุษย์	3.14 (เลข ๑)	3.20 (เลข๑)	3.45 (มาก)	3.38 (มาก)
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ	3.39 (เลข ๑)	3.33 (เลข๑)	3.55 (มาก)	3.75 (มาก)
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.20 (เลข ๑)	3.19 (เลข๑)	3.55 (มาก)	3.38 (เลข ๑)
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.09 (เลข ๑)	3.29 (เลข๑)	3.64 (มาก)	3.75 (มาก)
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ	3.29 (เลข ๑)	3.37 (เลข๑)	3.45 (มาก)	3.63 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ	3.23 (เลข ๑)	3.25 (เลข๑)	3.44 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 38 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาทมีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเลข ๑ มีค่าเฉลี่ย 3.23 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า บัณฑิตย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับเลข ๑ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ยในระดับเลข ๑ (3.39) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ, ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับเลข ๑ (3.29) และผู้บังคับบัญชามี

การให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.20) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.25 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาทมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (3.37) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาที่มีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.33) และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.29) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.44 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (3.64) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาที่มีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ, ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมากที่สุด (3.55) และผู้บังคับบัญชามีการให้ความสำคัญเรื่องทรัพยากรมนุษย์ และวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมากที่สุด (3.45) ตามลำดับ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.00 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่มีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ, การรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมากที่สุด (3.63) รองลงมาคือวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (3.63) และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ (3.38) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3.1 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวม

ตารางที่ 39 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวม	ค่าเฉลี่ย
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.89 มีความผูกพัน
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	4.25 มีความผูกพัน
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.17 มีความผูกพัน
ค่าเฉลี่ยรวม	4.10 มีความผูกพัน

จากตารางที่ 39 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี พบว่า ผู้ปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถามมีใจรักและทุ่มเทในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10 แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับผูกพัน (Engaged employee) และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อประเด็นข้อคำถามย่อยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมา คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.17 และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมี ค่าเฉลี่ย 3.89 ตามลำดับ

ตอนที่ 3.2 ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท ชาฟารี

จากแบบสอบถามเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษ เชียงใหม่ในทชาฟารี ในส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในทชาฟารีแสดงความคิดเห็นในประเด็นปัญหาและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในทชาฟารี โดยผู้ศึกษาสามารถรวบรวม ข้อคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ จากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ได้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 3 จำนวน 24 คน ดังนี้

1. การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน อาทิ การฝึกอบรมการใช้ภาษาต่างประเทศ เนื่องจากสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในทชาฟารีเป็น เป็น ธุรกิจบริการเป็นสถานที่ท่องเที่ยวนอกเหนือจากนักท่องเที่ยวชาวไทยแล้ว ยังมีชาวต่างประเทศ สนใจเข้าชมเชียงใหม่ในทชาฟารี ดังนั้น ภาษาต่างประเทศจึงจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานฝ่าย บริการซึ่งใช้ในการบริการสื่อสารข้อมูลให้แก่นักท่องเที่ยวอย่างถูกต้อง เป็นข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน

2. การจัดให้มีช่องทางสื่อสารถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์จากผู้บังคับบัญชาลงไปสู่ ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้ทราบนโยบายอย่างชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติ ในทิศทางเดียวกันได้อย่างสอดคล้องและถูกต้อง โดยอาจมีการประชุมรวมผู้ปฏิบัติงานของทุกฝ่าย ประจำเดือนเพื่อสื่อสารนโยบาย กลยุทธ์ ความเคลื่อนไหวของข่าวสารข้อมูล และผู้ปฏิบัติงานมี โอกาสได้แสดงความคิดเห็น เกิดความรู้สึกร่วมร่วมในการพัฒนาองค์กร เป็นข้อมูลจาก ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 5 คน

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วัดได้ และใช้ ผลการประเมินที่ได้นั้น เป็นเกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี เป็นข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 7 คน

4. ระเบียบข้อบังคับขององค์กรมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม แต่ไม่เข้มงวด ในการใช้ระเบียบหรือข้อบังคับนั้น ควรมีการทบทวนวิธีปฏิบัติในระเบียบและข้อบังคับ ควรมีการ ลงโทษผู้กระทำความผิดตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างจริงจัง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ตระหนักและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับนั้น เป็นข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานจำนวน 5 คน

5. การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งค่าชมเชย รางวัล ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ และรับรู้ถึงคุณค่าในตนเอง ภาคภูมิใจที่องค์กรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญเป็นข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานจำนวน 4 คน

ตอนที่ 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวม
ตารางที่ 40 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานใน
ภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพัน ต่อองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม				
	Beta	t	Sig.	R	R Square
ด้านองค์การ	0.208	1.529	0.128	0.500	0.250
ด้านงาน	-0.186	-1.334	0.184		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.268	1.836	0.068		
ด้านภาวะผู้นำ	0.226	2.007	0.046*		

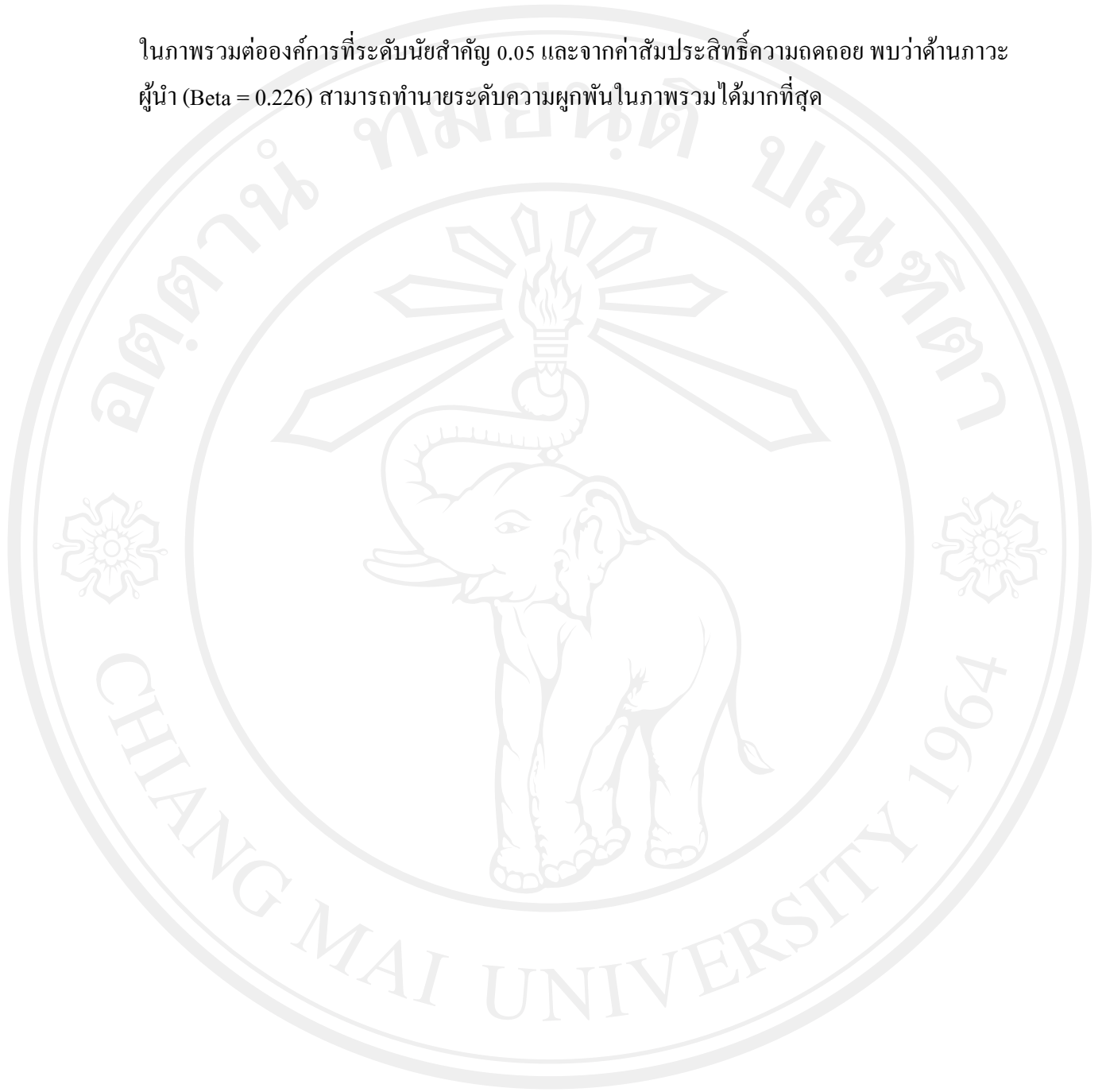
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตัวทำนาย (Predictors) : ด้านองค์การ, ด้านงาน, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรตาม (Dependent variable) : ความผูกพันด้านภาพรวม

จากตารางที่ 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.500 และระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยที่ส่งผลต่อทั้ง 4 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 25 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 75 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่นๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) นั้นไม่ได้ใกล้เคียงกับระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของผู้ปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่าปัจจัยด้านผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อระดับความผูกพัน

ในภาพรวมต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านภาวะผู้นำ (Beta = 0.226) สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved