

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากประชากร จำนวน 90 ราย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้เป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพตำแหน่งงาน ประเภทสายงาน ตำแหน่งทางการบริหาร หน่วยงานต้นสังกัดตามโครงสร้างองค์กร เงินเดือนรวม ค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน (ตารางที่ 1 ถึงตารางที่ 12)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในแต่ละองค์ประกอบของความผูกพัน (ตารางที่ 13 ถึงตารางที่ 19)

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันของบุคลากรในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ (ตารางที่ 20 ถึงตารางที่ 39)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ตารางที่ 40)

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (ตารางที่ 41 ถึงตารางที่ 44)

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวม (ตารางที่ 45 ถึงตารางที่ 48)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	27	30.0
หญิง	63	70.0
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 และมีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 - 30 ปี	21	23.3
31 - 40 ปี	31	34.4
41 - 50 ปี	24	26.7
51 - 60 ปี	14	15.6
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 31- 40 ปี มากที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	39	43.3
สมรส	47	52.3
หย่าร้าง	4	4.4
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 และมีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	4.4
ปริญญาตรี	29	32.2
ปริญญาโท	32	35.6
ปริญญาเอก	25	27.8
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมาคือมีระดับปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 และมีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	11	12.2
6 - 10 ปี	22	24.4
11 - 15 ปี	34	37.8
16 - 20 ปี	15	16.7
มากกว่า 20 ปี	8	8.9
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ 11-15 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน

สถานภาพตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	9	10.0
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	59	65.6
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	22	24.4
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 รองลงมาคือมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และมีสถานภาพเป็นข้าราชการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทสายงานสายงานวิชาการ

ประเภทสายงานวิชาการ	จำนวน	ร้อยละ
รองศาสตราจารย์	9	23.0
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3	7.7
อาจารย์	26	66.7
นักวิจัย	1	2.6
รวม	39	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประเภทสายงานวิชาการเป็นอาจารย์ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมาคือมีประเภทสายงานวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 และมีประเภทสายงานวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทสายงานปฏิบัติการ

ประเภทสายงานปฏิบัติการ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ได้แก่ นักการเงินและบัญชี บรรณารักษ์ พนักงานปฏิบัติงาน นักวิชาการคอมพิวเตอร์	45	88.2
กลุ่มบริการ ได้แก่ พนักงานบริการทั่วไป พนักงานบริการฝีมือด้านสำนักงาน พนักงานบริการฝีมือ ด้านเทคนิคเครื่องยนต์	6	11.8
รวม	51	100.0

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือประเภทสายงานปฏิบัติการ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ได้แก่ นักการเงินและบัญชี บรรณารักษ์ พนักงานปฏิบัติงาน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 88.2 รองลงมาคือประเภทสายงานปฏิบัติการ กลุ่มบริการ ได้แก่ พนักงานบริการทั่วไป พนักงานบริการฝีมือด้านสำนักงาน พนักงานบริการฝีมือ ด้านเทคนิคเครื่องยนต์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งทางการบริหาร

ตำแหน่งทางการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
มีตำแหน่งทางการบริหาร ได้แก่ คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานโครงการ และ หัวหน้างาน	22	24.4
ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร	68	75.6
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 รองลงมาคือมีตำแหน่งทางการบริหาร ได้แก่ คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานโครงการ และหัวหน้างาน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัดตามโครงสร้างองค์การ

หน่วยงานต้นสังกัดตามโครงสร้างองค์การ	จำนวน	ร้อยละ
ภาควิชาการบัญชี	15	16.7
ภาควิชาการเงินและการธนาคาร	5	5.6
ภาควิชาการจัดการ	10	11.1
ภาควิชาการตลาด	7	7.8
ศูนย์นวัตกรรมจัดการ	3	3.3
สำนักเลขานุการคณะ	50	55.6
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีหน่วยงานต้นสังกัดตามโครงสร้างองค์การ คือ สำนักเลขานุการคณะ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมา มีหน่วยงานต้นสังกัดตามโครงสร้างองค์การ คือ ภาควิชาการบัญชี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และมีหน่วยงานต้นสังกัดตามโครงสร้างองค์การ คือ ภาควิชาการจัดการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 และ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสำนักงาน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สำนักงานคณะบริหารธุรกิจ	จำนวน	ร้อยละ
งานบริหารทั่วไป	13	26.0
งานการเงินการคลัง และพัสดุ	9	18.0
งานนโยบายและแผน และประกันคุณภาพการศึกษา	5	10.0
งานบริการการศึกษา และพัฒนาคุณภาพนักศึกษา	20	40.0
งานนบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์	3	6.0
รวม	50	100.0

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่สังกัดสำนักงานเลขานุการคณะบริหารธุรกิจ คือ งานบริการการศึกษา และพัฒนาคุณภาพนักศึกษา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมา คือ งานบริหารทั่วไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และงานการเงินการคลัง และพัสดุ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือนรวม ค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน

เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
9,001 - 15,000 บาท	14	15.6
15,001 - 20,000 บาท	22	24.4
20,001 - 30,000 บาท	14	15.6
30,001 - 40,000 บาท	18	20.0
40,001 - 50,000 บาท	8	8.9
50,001 - 60,000 บาท	5	5.6
60,001 - 70,000 บาท	1	1.1
70,001 - 80,000 บาท	3	3.3
มากกว่า 80,000 บาท	5	5.6
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนรวม ค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในช่วง 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4

รองลงมา มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในช่วง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในช่วง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และมีเงินเดือนอยู่ในช่วง 9,001 - 15,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อองค์การของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในแต่ละองค์ประกอบของความผูกพัน

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ ที่
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
คณะฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	5 (5.6)	41 (45.6)	30 (33.3)	12 (13.3)	2 (2.2)	3.39 (เห็นด้วย ปานกลาง)	6
คณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	14 (15.6)	33 (36.7)	34 (37.8)	8 (8.9)	1 (1.1)	3.57 (เห็นด้วย มาก)	3
คณะฯ มีการเปิดโอกาสและรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากร	10 (11.1)	26 (28.9)	42 (46.7)	10 (11.1)	2 (2.2)	3.36 (เห็นด้วย ปานกลาง)	7
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของคณะฯ	4 (4.4)	36 (40.0)	36 (40.0)	13 (14.4)	1 (1.1)	3.32 (เห็นด้วย ปานกลาง)	8
คณะฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงาน อย่างเป็นมาตรฐาน	6 (6.7)	31 (34.4)	34 (37.8)	14 (15.6)	5 (5.6)	3.21 (เห็นด้วย ปานกลาง)	9
คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร	23 (25.6)	49 (54.4)	14 (15.6)	4 (4.4)	0 (0.0)	4.01 (เห็นด้วย มาก)	1

ตารางที่ 4.13 (ต่อ) แสดงจำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ ที่
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
คณะฯ มีการกำหนด กฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้ เป็นกรอบการทำงานอย่าง ชัดเจน	15 (16.7)	27 (30.0)	34 (37.8)	12 (13.3)	2 (2.2)	3.46 (เห็นด้วย มาก)	5
คณะฯ มีการกำหนด กฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้ เป็นกรอบการทำงานอย่าง เป็นธรรมแก่บุคลากร	10 (11.1)	42 (46.7)	24 (26.7)	13 (14.4)	1 (1.1)	3.52 (เห็นด้วย มาก)	4
คณะฯ มีการส่งเสริมให้ บุคลากรได้เรียนรู้และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ	19 (21.1)	45 (50.0)	22 (24.4)	3 (3.3)	0 (0.0)	3.87 (เห็นด้วย มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.52	
ความหมาย						เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรด้านองค์การ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากเรียงลำดับคือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.01) คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.87) คณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.57) คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างเป็นธรรมแก่บุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.52) คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และในปัจจัยย่อยให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง เรียงลำดับคือ คณะฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับบุคลากรที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.39) คณะฯ มีการเปิดโอกาสและรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากร

(ค่าเฉลี่ย 3.36)นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของคณะฯ (ค่าเฉลี่ย 3.32) และคณะฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 3.21) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรดำเนินงาน

ดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ ที่
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
คณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	9 (10.0)	49 (54.4)	25 (27.8)	4 (4.4)	3 (3.3)	3.63 (เห็นด้วย มาก)	3
คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ	23 (25.6)	48 (53.3)	17 (18.9)	2 (2.2)	0 (0.0)	4.02 (เห็นด้วย มาก)	1
คณะฯ มีการมอบหมายงาน ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร	7 (7.8)	51 (56.7)	28 (31.1)	2 (2.2)	2 (2.2)	3.66 (เห็นด้วย มาก)	2
บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตนเอง ได้สอดคล้องกับ นโยบายของคณะ	8 (8.9)	44 (48.9)	34 (37.8)	4 (4.4)	0 (0.0)	3.62 (เห็นด้วย มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						3.73	
ความหมาย						เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรดำเนินงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) และในทุกปีจึงจ้ย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากเรียงลำดับ คือ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือ คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้

ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.66) คณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.63) และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะ (ค่าเฉลี่ย 3.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ ที่
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
คณะฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน	11 (12.2)	28 (31.1)	30 (33.3)	18 (20.0)	3 (3.3)	3.29 (เห็นด้วย ปานกลาง)	10
คณะฯ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการประเมินความสามารถ (Competency) ของบุคลากร	14 (15.6)	32 (35.6)	33 (36.7)	9 (10.0)	2 (2.2)	3.52 (เห็นด้วย มาก)	5
คณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา การจ่ายค่าตอบแทน	15 (16.7)	35 (38.9)	31 (34.4)	6 (6.7)	3 (3.3)	3.59 (เห็นด้วย มาก)	4
คณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นใจใน การทำงาน	18 (20.0)	39 (43.3)	25 (27.8)	6 (6.7)	2 (2.2)	3.72 (เห็นด้วย มาก)	2
คณะฯ มีเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพให้กับ บุคลากรที่ชัดเจน	11 (12.2)	32 (35.6)	30 (33.3)	12 (13.3)	5 (5.6)	3.36 (เห็นด้วย ปานกลาง)	8
คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ มีโอกา สที่จะเรียนรู้และ ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น ในที่ทำงาน	16 (17.8)	42 (46.7)	20 (22.2)	3 (3.3)	9 (10.0)	3.59 (เห็นด้วย มาก)	4

ตารางที่ 4.15 (ต่อ) แสดงจำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ ที่
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
คณะฯ มีการจัดทำแผนการ ฝึกอบรม ให้กับบุคลากรตาม ความเหมาะสมของหน้าที่ ความรับผิดชอบ	5 (5.6)	37 (41.1)	33 (36.7)	12 (13.3)	3 (3.3)	3.32 (เห็นด้วย ปานกลาง)	9
คณะฯ มีการจัดระบบ การให้คำปรึกษา ด้านการงานและ การพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	4 (4.4)	21 (23.3)	37 (41.1)	17 (18.9)	11 (12.2)	2.89 (เห็นด้วย ปานกลาง)	11
คณะฯ มีระบบการจ่าย ค่าตอบแทน ที่มีความ เป็นธรรมและเหมาะสมกับ ความสามารถของบุคลากร	11 (12.2)	33 (36.7)	31 (34.4)	12 (13.3)	3 (3.3)	3.41 (เห็นด้วย มาก)	7
คณะฯ มีการจ่ายค่าตอบแทน ที่สามารถแข่งขันกับองค์กร อื่นในองค์กรประเภท เดียวกัน	11 (12.2)	31 (34.4)	30 (33.3)	12 (13.3)	6 (6.7)	3.32 (เห็นด้วย ปานกลาง)	9
คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพ อนามัย ของบุคลากรอย่าง เพียงพอ	21 (23.3)	44 (48.9)	23 (25.6)	1 (1.1)	1 (1.1)	3.92 (เห็นด้วย มาก)	1
คณะฯ มีการส่งเสริมและ จัดทำกิจกรรมการสร้าง ความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่าง บุคลากร	11 (12.2)	45 (50.0)	26 (28.9)	5 (5.6)	3 (3.3)	3.62 (เห็นด้วย มาก)	3
คณะฯ มีการให้รางวัลและ ยกย่องบุคลากรอย่าง เหมาะสม	12 (13.3)	32 (35.6)	34 (37.8)	11 (12.2)	1 (1.1)	3.48 (เห็นด้วย มาก)	6
ค่าเฉลี่ยรวม						3.46	
ความหมาย						เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.46) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากเรียงลำดับคือ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.92) คณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึก ว่า มีความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร(ค่าเฉลี่ย 3.62) คณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.59) คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) คณะฯ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการประเมินความสามารถ (Competency) ของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.52) คณะฯ มีการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.48) และคณะฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับความสามารถของ บุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.41) และในปัจจัยย่อยให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง เรียงลำดับคือ คณะฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.39) คณะฯ มีการจัดทำแผนการฝึกอบรม ให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.32) คณะฯ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในองค์กรประเภท เดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 3.32) คณะฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับ แต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน (ค่าเฉลี่ย 3.29) และคณะฯ มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้าน การทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร (ค่าเฉลี่ย 2.89) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ ที่
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	5 (5.6)	32 (35.6)	38 (42.2)	11 (12.2)	4 (4.4)	3.26 (เห็นด้วย ปานกลาง)	3
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ	11 (12.2)	29 (32.2)	33 (36.7)	15 (16.7)	2 (16.7)	3.36 (เห็นด้วย ปานกลาง)	3
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ และแนวทางด้านความก้าวหน้าและ การพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร	7 (7.8)	31 (34.4)	34 (37.8)	12 (13.3)	6 (6.7)	3.23 (เห็นด้วย ปานกลาง)	4
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	7 (7.8)	44 (48.9)	27 (30.0)	7 (7.8)	5 (5.6)	3.46 (เห็นด้วย มาก)	2
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ	17 (18.9)	43 (47.8)	23 (25.6)	4 (4.4)	3 (3.3)	3.74 (เห็นด้วย มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						3.41	
ความหมาย						เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็น

ในระดับเห็นด้วยมากใน 2 ปัจจัย เรียงลำดับคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.74) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.46) และปัจจัยย่อยอีก 3 ปัจจัยได้ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง เรียงลำดับคือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.36) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.26) ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ และแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.23) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ร้อยละของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวม

ความผูกพันในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ ที่
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	17 (18.9)	43 (47.8)	23 (25.6)	4 (4.4)	3 (3.3)	3.98 (เห็นด้วยมาก)	3
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร	28 (31.1)	39 (43.3)	19 (21.1)	1 (1.2)	3 (3.3)	4.31 (เห็นด้วยมาก)	1
มีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	38 (42.2)	44 (48.9)	7 (7.8)	0 (0.0)	1 (1.1)	4.01 (เห็นด้วยมาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม						4.10	
ความหมาย						มีความผูกพัน	

จากตารางที่ 4.17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.10) และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรในทุกปัจจัยย่อย โดยเรียงอันดับจากอันดับแรกคือ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงาน

ไว้แก่องค์การ (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมาคือ มีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายของ
 องค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.01) และมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
 (ค่าเฉลี่ย 3.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์กร	3.52	เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.73	เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.46	เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.41	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.18 เป็นการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น
 ต่อองค์กรของบุคลากรในด้าน ต่างๆ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กร
 ในด้านความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.10) และเมื่อพิจารณา
 ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน พบว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ใน
 ระดับเห็นด้วยมากในทุกๆ ด้าน ได้แก่ ด้านงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ
 ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.52) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.46) และด้านภาวะผู้นำ
 (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์การของบุคลากร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ	Reliability (α)
ด้านองค์การ	0.920
ด้านงาน	0.865
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.935
ด้านภาวะผู้นำ	0.889
ด้านความผูกพันในภาพรวม	0.919

จากตารางที่ 4.19 เป็นการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น (Alpha α) มากกว่า 0.80 และข้อคำถามด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การมีค่าความเชื่อมั่น (Alpha α) มากกว่า 0.90 แสดงว่าข้อคำถามในแบบสอบถามรวมมีค่าความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง ถือว่ายอมรับได้ (Acceptable) ดังนั้นถือว่าแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ในแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันและความผูกพันต่อองค์การนี้มีความน่าเชื่อถือในระดับดี ถึงดีมาก

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันของบุคลากรในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านองค์การ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านองค์การ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
	1-10 ปี n=33	11-15 ปี n=34	16 ปีขึ้นไป n=23
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
คณะฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	3.27 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.38 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.57 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.39 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	3.65 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการเปิดโอกาสและรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากร	3.24 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.38 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.48 (เห็นด้วยมาก)
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของคณะฯ	3.21 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.32 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.48 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงาน อย่างเป็นมาตรฐาน	3.00 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.15 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.61 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร	3.85 (เห็นด้วยมาก)	3.94 (เห็นด้วยมาก)	4.35 (เห็นด้วยมาก)

ตารางที่ 4.20 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์กรด้านองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านองค์กร	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
	1-10 ปี n=33	11-15 ปี n=34	16 ปีขึ้นไป n=23
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน	3.27 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.38 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.83 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างเป็นธรรมเนียมแก่พนักงาน	3.42 (เห็นด้วยมาก)	3.38 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กร	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.94 (เห็นด้วยมาก)	4.00 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37	3.51	3.76
ความหมาย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรด้านองค์กร ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51 และ 3.76) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรด้านองค์กรในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรด้านองค์กร ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.70) และให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างเป็นธรรมเนียมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรด้านองค์กร ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และ

สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาคือ คณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.68) และให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ คณะฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับบุคลากรที่ชัดเจน คณะฯ มีการเปิดโอกาสและรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากร คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างเป็นธรรมแก่พนักงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.38) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรด้านองค์กร ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.35) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.00) และคณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์การดำเนินงาน
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ดำเนินงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
	1-10 ปี n=33	11-15 ปี n=34	16 ปีขึ้นไป n=23
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
คณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจใน งานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	3.48 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุน การทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ	3.88 (เห็นด้วยมาก)	4.00 (เห็นด้วยมาก)	4.26 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร	3.58 (เห็นด้วยมาก)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)
บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะ	3.52 (เห็นด้วยมาก)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	3.70 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61	3.74	3.89
ความหมาย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน ให้ระดับ
ความคิดเห็นต่อองค์การดำเนินงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61 3.74 และ 3.89 ตามลำดับ)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นต่อ
องค์การดำเนินงาน ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ
ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือ คณะฯ มีการมอบหมาย
งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.58) และบุคลากรสามารถปฏิบัติงาน
ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะ (ค่าเฉลี่ย 3.52) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ให้ระดับความคิดเห็นต่อ
องค์การดำเนินงาน ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ
ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาให้ระดับความคิดเห็น
ในลำดับเดียวกันคือ คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะฯ (ค่าเฉลี่ย 3.68) และคณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.62) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การดำเนินงาน ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมาคือ คณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.87) และคณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.74) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
	1-10 ปี n=33	11-15 ปี n=34	16 ปีขึ้นไป n=23
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
คณะฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน	3.03 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.47 (เห็นด้วยมาก)	3.39 (เห็นด้วยปานกลาง)
คณะฯ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการประเมินความสามารถ (Competency) ของบุคลากร	3.27 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.53 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา การจ่ายค่าตอบแทน	3.42 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	3.42 (เห็นด้วยมาก)	3.85 (เห็นด้วยมาก)	3.96 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	2.94 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.41 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	3.27 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.53 (เห็นด้วยมาก)	4.13 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการจัดทำแผนการฝึกอบรม ให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.18 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.24 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.65 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการจัดระบบการให้คำปรึกษา ด้านการทำงาน และการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	2.88 (เห็นด้วยปานกลาง)	2.79 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.04 (เห็นด้วยปานกลาง)
คณะฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่มีความเป็นธรรม และเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร	3.30 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.35 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.65 (เห็นด้วยมาก)

ตารางที่ 4.22 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
	1-10 ปี n=33	11-15 ปี n=34	16 ปีขึ้นไป n=23
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
คณะฯ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในองค์กรประเภทเดียวกัน	3.24 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.21 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.61 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.76 (เห็นด้วยมาก)	3.85 (เห็นด้วยมาก)	4.26 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร	3.61 (เห็นด้วยมาก)	3.65 (เห็นด้วยมาก)	3.61 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.52 (เห็นด้วยมาก)	3.53 (เห็นด้วยมาก)	3.35 (เห็นด้วยปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.30	3.46	3.71
ความหมาย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.46 และ 3.71) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือคณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.61) และคณะฯ มีการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.52) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่อบัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.65) และคณะฯ มีการประเมินผล การปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.56) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่อบัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมาคือ คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.13) และคณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านภาวะผู้นำ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
	1-10 ปี n=33	11-15 ปี n=34	16 ปีขึ้นไป n=23
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ใ้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.27 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.26 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.22 (เห็นด้วยปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แก่หน่วยงานที่ได้รับทราบ	3.27 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.47 (เห็นด้วยมาก)	3.30 (เห็นด้วยปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ และแนวทางด้านความก้าวหน้าและ การพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร	3.12 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.32 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.26 (เห็นด้วยปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.42 (เห็นด้วยมาก)	3.35 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.65 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดใ้บุคลากรได้รับทราบ	3.61 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	4.00 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34	3.42	3.49
ความหมาย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42 และ 3.49) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดใ้บุคลากรได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟัง

ความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.42) และผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงาน ได้รับทราบ ในลำดับเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 3.27) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงาน ได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.47) และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.35) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.65) และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงาน ได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.30) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
	1-10 ปี n=33	11-15 ปี n=34	16 ปีขึ้นไป n=23
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านองค์การ	3.37 เห็นด้วยปานกลาง	3.51 เห็นด้วยมาก	3.76 เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.61 เห็นด้วยมาก	3.74 เห็นด้วยมาก	3.89 เห็นด้วยมาก
ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.30 เห็นด้วยปานกลาง	3.46 เห็นด้วยมาก	3.71 เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.34 เห็นด้วยปานกลาง	3.42 เห็นด้วยมาก	3.49 เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ในระดับมาก ทุกด้าน ยกเว้นผู้ที่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ในระดับมาก ด้านงาน และให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ในระดับปานกลาง ด้านองค์การ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมา คือ ด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.37) และด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.34) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมา คือ ด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.51) และด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.46) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมา คือ ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.76) และด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์กรด้านองค์กร จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน

ด้านองค์กร	สถานภาพตำแหน่งงาน	
	ข้าราชการ และพนักงานประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย ชั่วคราว
	n=68	n=22
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
คณะฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	3.41 (เห็นด้วยมาก)	3.32 (เห็นด้วยปานกลาง)
คณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.53 (เห็นด้วยมาก)	3.68 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	3.41 (เห็นด้วยมาก)	3.18 (เห็นด้วยปานกลาง)
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของคณะฯ	3.32 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.32 (เห็นด้วยปานกลาง)
คณะฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน	3.21 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.23 (เห็นด้วยปานกลาง)
คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร	4.09 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน	3.46 (เห็นด้วยมาก)	3.45 (เห็นด้วยมาก)

ตารางที่ 4.25 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์กรด้านองค์กร กำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน

ด้านองค์กร	สถานภาพตำแหน่งงาน	
	ข้าราชการและพนักงานประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว
	n=68	n=22
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
คณะฯ มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.51 (เห็นด้วยมาก)	3.55 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กร	3.96 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.54	3.45
ความหมาย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรด้านองค์กร ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54 และ 3.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานเป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรด้านองค์กร ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 ลำดับแรก คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.96) และคณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.53) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือ คณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

(ค่าเฉลี่ย 3.68) และคณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น
ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.59) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์กรด้านงาน
จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน

ด้านงาน	สถานภาพตำแหน่งงาน	
	ข้าราชการ และพนักงานประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย ชั่วคราว
	n=68	n=22
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
คณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	3.65 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุน การทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ	4.10 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร	3.66 (เห็นด้วยมาก)	3.64 (เห็นด้วยมาก)
บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะ	3.60 (เห็นด้วยมาก)	3.68 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75	3.67
ความหมาย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพข้าราชการและพนักงาน
มหาวิทยาลัยประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรด้านงาน
ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75 และ 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ให้ระดับ
ความคิดเห็นต่อองค์กรด้านงาน ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์
เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมาคือ คณะฯ มีการ
มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.66) และคณะฯ มีการให้
บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.65) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การดำเนินงาน ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะ (ค่าเฉลี่ย 3.68) และคณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	สภาพตำแหน่งงาน	
	ข้าราชการ และ พนักงานประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย ชั่วคราว
	n=68	n=22
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
คณะฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน	3.29 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.27 (เห็นด้วยปานกลาง)
คณะฯ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการประเมินความสามารถ (Competency) ของบุคลากร	3.51 (เห็นด้วยมาก)	3.55 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา การจ่ายค่าตอบแทน	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.50 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นใจในการทำงาน	3.85 (เห็นด้วยมาก)	3.32 (เห็นด้วยปานกลาง)
คณะฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	3.47 (เห็นด้วยมาก)	3.00 (เห็นด้วยปานกลาง)
คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	3.79 (เห็นด้วยมาก)	2.95 (เห็นด้วยปานกลาง)

ตารางที่ 4.27 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	สถานภาพตำแหน่งงาน	
	ข้าราชการและ พนักงานประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย ชั่วคราว
	n=68	n=22
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
คณะฯ มีการจัดทำแผนการฝึกอบรม ให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.34 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.27 (เห็นด้วยปานกลาง)
คณะฯ มีการจัดระบบการให้คำปรึกษา ด้านการทำงาน และการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	2.94 (เห็นด้วยปานกลาง)	2.73 (เห็นด้วยปานกลาง)
คณะฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่มีความเป็นธรรม และเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร	3.41 (เห็นด้วยมาก)	3.41 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในองค์กรประเภทเดียวกัน	3.29 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.41 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.94 (เห็นด้วยมาก)	3.86 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.64 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.51 (เห็นด้วยมาก)	3.36 (เห็นด้วยปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51	3.33
ความหมาย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) และพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพตำแหน่งงานข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาคือ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.85) และคณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.64) และ คณะฯ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการประเมินความสามารถ (Competency) ของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.55) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน

ด้านภาวะผู้นำ	สถานภาพตำแหน่งงาน	
	ข้าราชการและพนักงานประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว
	n=68	n=22
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.18 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.50 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ	3.38 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.27 (เห็นด้วยปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ และแนวทางด้านความก้าวหน้าและ การพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร	3.24 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.23 (เห็นด้วยปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.51 (เห็นด้วยมาก)	3.27 (เห็นด้วยปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42	3.37
ความหมาย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42) และพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา

มีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.51) และให้ระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.38) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามสภาพตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.59) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.27) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่งงาน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ	สถานภาพตำแหน่งงาน	
	ข้าราชการและ พนักงานประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย ชั่วคราว
	n=68	n=22
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านองค์การ	3.54 เห็นด้วยมาก	3.45 เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.75 เห็นด้วยมาก	3.67 เห็นด้วยมาก
ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.51 เห็นด้วยมาก	3.33 เห็นด้วยปานกลาง
ด้านภาวะผู้นำ	3.42 เห็นด้วยมาก	3.37 เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ในระดับมาก ทุกด้าน ยกเว้นผู้ที่มีสถานภาพตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การในระดับมาก ด้านองค์การ และด้านงาน และให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมา คือด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.54) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.51) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมา คือ ด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.45) และด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.37) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์กรด้านองค์กร จำแนกตามประเภทสายงาน

ด้านองค์กร	ประเภทสายงาน	
	สายวิชาการ	สายงานปฏิบัติการ
	n=39	n=51
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
คณะฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	3.49 (เห็นด้วยมาก)	3.31 (เห็นด้วยปานกลาง)
คณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.49 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการเปิดโอกาสและรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากร	3.46 (เห็นด้วยมาก)	3.27 (เห็นด้วยปานกลาง)
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงาน มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของคณะฯ	3.33 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.31 (เห็นด้วยปานกลาง)
คณะฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงาน อย่างเป็นมาตรฐาน	3.28 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.16 (เห็นด้วยปานกลาง)
คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร	4.18 (เห็นด้วยมาก)	3.88 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน	3.59 (เห็นด้วยมาก)	3.35 (เห็นด้วยปานกลาง)
คณะฯ มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.59 (เห็นด้วยมาก)	3.47 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กร	3.95 (เห็นด้วยมาก)	3.80 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60	3.47
ความหมาย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.30 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการ และประเภทสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรด้านองค์กร ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60 และ 3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ด้านองค์การ ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.95) และคณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และคณะฯ มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ ในอันดับเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 3.59) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ด้านองค์การ ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.80) และคณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.63) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์การ
ด้านงาน จำแนกตามประเภทสายงาน

ด้านงาน	ประเภทสายงาน	
	สายวิชาการ	สายงานปฏิบัติการ
	n=39	n=51
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
คณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	3.64 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุน การทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ	4.10 (เห็นด้วยมาก)	3.96 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)
บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะ	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.55 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80	3.68
ความหมาย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.31 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการ และประเภท
สายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80 และ 3.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ
ด้านงาน ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุน
การทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมาคือ คณะฯ มีการมอบหมายงานที่
เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.74) และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานใน
หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะ (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ
ด้านงาน ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือคณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุน
การทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมาคือ คณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม

ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.63) และคณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประเภทสายงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ประเภทสายงาน	
	สายวิชาการ	สายงานปฏิบัติการ
	n=39	n=51
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
คณะฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน	3.49 (เห็นด้วยมาก)	3.14 (เห็นด้วยปานกลาง)
คณะฯ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการประเมินความสามารถ (Competency) ของบุคลากร	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.41 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา การจ่ายค่าตอบแทน	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.49 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	3.95 (เห็นด้วยมาก)	3.55 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	3.59 (เห็นด้วยมาก)	3.18 (เห็นด้วยปานกลาง)
คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.47 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการจัดทำแผนการฝึกอบรม ให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.38 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.27 (เห็นด้วยปานกลาง)
คณะฯ มีการจัดระบบการให้คำปรึกษา ด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	2.92 (เห็นด้วยปานกลาง)	2.86 (เห็นด้วยปานกลาง)

ตารางที่ 4.32 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประเภทสายงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ประเภทสายงาน	
	สายวิชาการ	สายงานปฏิบัติการ
	n=39	n=51
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
คณะฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร	3.49 (เห็นด้วยมาก)	3.35 (เห็นด้วยปานกลาง)
คณะฯ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในองค์กรประเภทเดียวกัน	3.38 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.27 (เห็นด้วยปานกลาง)
คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.92 (เห็นด้วยมาก)	3.92 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.54 (เห็นด้วยมาก)	3.43 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57	3.38
ความหมาย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.32 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านทรัพยากรมนุษย์ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) และประเภทสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านทรัพยากรมนุษย์ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านด้านทรัพยากรมนุษย์ ต่อบัจจย้อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.92) และคณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ด้านด้านทรัพยากรมนุษย์ ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.59) และคณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามประเภทสายงาน

ด้านภาวะผู้นำ	ประเภทสายงาน	
	สายวิชาการ	สายงานปฏิบัติการ
	n=39	n=51
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.23 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.27 (เห็นด้วยปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ	3.36 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.35 (เห็นด้วยปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ และแนวทางด้านความก้าวหน้าและ การพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร	3.23 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.24 (เห็นด้วยปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.33 (เห็นด้วยปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ	3.72 (เห็นด้วยมาก)	3.76 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43	3.39
ความหมาย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.33 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43) และประเภทสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.62) และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.36) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมา ถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความ คาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.35) และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.33)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การ จำแนกตามประเภทสายงาน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ	ประเภทสายงาน	
	สายวิชาการ	สายงานปฏิบัติการ
	n=39	n=51
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านองค์การ	3.60 เห็นด้วยมาก	3.47 เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.80 เห็นด้วยมาก	3.68 เห็นด้วยมาก
ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.57 เห็นด้วยมาก	3.38 เห็นด้วยปานกลาง
ด้านภาวะผู้นำ	3.43 เห็นด้วยมาก	3.39 เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.34 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ในระดับมาก ทุกด้าน ยกเว้นและประเภทสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ในระดับมาก ด้านองค์การ และด้านงาน และให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ในระดับปานกลาง ด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมา คือด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.60) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.57) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมา คือ ด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.47) และด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.39) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์การด้านองค์การ จำแนกตามเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน

ด้านองค์การ	เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน		
	ไม่เกิน 20,000 บาท n=36	20,001-40,000 บาท n=32	40,001 บาท ขึ้นไป n=22
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
คณะฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	3.33 (เห็นด้วย ปานกลาง)	3.31 (เห็นด้วย ปานกลาง)	3.59 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.69 (เห็นด้วยมาก)	3.34 (เห็นด้วย ปานกลาง)	3.68 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการเปิดโอกาสและรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากร	3.25 (เห็นด้วย ปานกลาง)	3.25 (เห็นด้วย ปานกลาง)	3.68 (เห็นด้วยมาก)
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงาน มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของคณะฯ	3.25 (เห็นด้วย ปานกลาง)	3.22 (เห็นด้วย ปานกลาง)	3.59 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงาน อย่างเป็นมาตรฐาน	3.14 (เห็นด้วย ปานกลาง)	3.00 (เห็นด้วย ปานกลาง)	3.64 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร	3.92 (เห็นด้วยมาก)	3.78 (เห็นด้วยมาก)	4.50 (เห็นด้วย มากที่สุด)
คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน	3.31 (เห็นด้วย ปานกลาง)	3.38 (เห็นด้วย ปานกลาง)	3.82 (เห็นด้วยมาก)

ตารางที่ 4.35 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์กรด้านองค์กร จำแนกตามเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน

ด้านองค์กร	เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน		
	ไม่เกิน 20,000 บาท n=36	20,001-40,000 บาท n=32	40,001 บาท ขึ้นไป n=22
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติแก่พนักงาน	3.47 (เห็นด้วยมาก)	3.28 (เห็นด้วย ปานกลาง)	3.95 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กร	3.69 (เห็นด้วยมาก)	3.75 (เห็นด้วยมาก)	4.32 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45	3.37	3.86
ความหมาย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.35 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกินไม่เกิน 20,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรด้านองค์กรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.45 และ 3.86) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรด้านองค์กรในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรด้านองค์กร ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ คณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กร เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.69) และคณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรด้านองค์กร ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือ

คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.75) และคณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรด้านองค์กร ต่อบัณฑิตจบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.32) และคณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์การ
ด้านงาน จำแนกตามเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน

ด้านงาน	เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน		
	ไม่เกิน 20,000 บาท n=36	20,001-40,000 บาท n=32	40,001 บาท ขึ้นไป n=22
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
คณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	3.64 (เห็นด้วยมาก)	3.41 (เห็นด้วยมาก)	3.95 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.91 (เห็นด้วยมาก)	4.50 (เห็นด้วย มากที่สุด)
คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.50 (เห็นด้วยมาก)	3.86 (เห็นด้วยมาก)
บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ในหน้าที่ความ รับผิดชอบของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของ คณะ	3.64 (เห็นด้วยมาก)	3.56 (เห็นด้วยมาก)	3.68 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69	3.59	4.00
ความหมาย	(เห็นด้วยมาก)	(เห็นด้วยมาก)	(เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 4.36 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน
ไม่เกินไม่เกิน 20,000 บาท เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 และเงินเดือนรวม
ค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท บาทขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านงาน
ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69 3.59 และ 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท
ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านงาน ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คณะฯ มีการจัดเตรียม
อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาคือ
คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.67) และ
คณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และบุคลากรสามารถ

ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรด้านงาน ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาคือบุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และคณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรด้านงาน ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมาคือ คณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.95) และ คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.86)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน		
	ไม่เกิน 20,000 บาท n=36	20,001- 40,000 บาท n=32	40,001 บาท ขึ้นไป n=22
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
คณะฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน	3.22 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.19 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.55 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการประเมินความสามารถ (Competency) ของบุคลากร	3.53 (เห็นด้วยมาก)	3.31 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.82 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา การจ่ายค่าตอบแทน	3.58 (เห็นด้วยมาก)	3.34 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.95 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	3.47 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	4.27 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	3.03 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.28 (เห็นด้วยปานกลาง)	4.00 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	3.17 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	4.27 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการจัดทำแผนการฝึกอบรม ให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.19 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.25 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.64 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	2.72 (เห็นด้วยปานกลาง)	2.91 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.14 (เห็นด้วยปานกลาง)

ตารางที่ 4.37 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน		
	ไม่เกิน 20,000 บาท n=36	20,001-40,000 บาท n=32	40,001 บาท ขึ้นไป n=22
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
คณะฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร	3.33 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.22 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.82 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในองค์กรประเภทเดียวกัน	3.22 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.09 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.82 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.86 (เห็นด้วยมาก)	3.75 (เห็นด้วยมาก)	4.27 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร	3.64 (เห็นด้วยมาก)	3.34 (เห็นด้วยปานกลาง)	4.00 (เห็นด้วยมาก)
คณะฯ มีการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.47 (เห็นด้วยมาก)	3.38 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.64 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34	3.33	3.86
ความหมาย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.37 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท และเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับปานกลาง เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็น ในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ

คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.64) และ คณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาคือ คณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และคณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมาคือ คณะฯ มีเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และคณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน

ด้านภาวะผู้นำ	เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน		
	ไม่เกิน 20,000 บาท n=36	20,001-40,000 บาท n=32	40,001 บาท ขึ้นไป n=22
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.36 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.09 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.32 (เห็นด้วยปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แก่หน่วยงานได้รับทราบ	3.25 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.31 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.59 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ และแนวทางด้านความก้าวหน้าและ การพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร	3.22 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.09 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.45 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.28 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.38 (เห็นด้วยปานกลาง)	3.86 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	4.05 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36	3.30	3.65
ความหมาย	(เห็นด้วยปานกลาง)	(เห็นด้วยปานกลาง)	(เห็นด้วยมาก)

จากตารางที่ 4.38 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท และเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ ในระดับปานกลาง และเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางคือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.36) และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.38) และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ ต่อปัจจัยย่อยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.86) และ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.39 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การ จำแนกตามเงินเดือน รวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ	เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน		
	ไม่เกิน 20,000 บาท n=36	20,001-40,000 บาท n=32	40,001 บาท ขึ้นไป n=22
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านองค์การ	3.45 เห็นด้วยมาก	3.37 เห็นด้วย ปานกลาง	3.86 เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.69 เห็นด้วยมาก	3.59 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก
ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.34 เห็นด้วย ปานกลาง	3.33 เห็นด้วย ปานกลาง	3.86 เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.36 เห็นด้วย ปานกลาง	3.30 เห็นด้วย ปานกลาง	3.65 เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.39 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ในระดับมาก ทุกด้าน และมีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ในระดับมาก ด้านงาน และด้านองค์การ และให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ และเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ในระดับมาก ด้านงาน และให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ในระดับปานกลาง ด้านองค์การ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมา คือด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.86) และด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.86) เช่นเดียวกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) รองลงมา คือด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.37) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.33) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา คือด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.37) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.33) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งวัดจากความผูกพันในด้านภาพรวมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำนวน 3 ข้อ ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.40 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวม

ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย
มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.98
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร	4.31
มีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	4.01
รวม	4.10

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง บุคลากรที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง บุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged)

จากตารางที่ 4.40 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” (Engage employee) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร มีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
	1-10 ปี n=33	11-15 ปี n=34	16 ปีขึ้นไป n=23
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.64 (เห็นด้วยมาก)	3.97 (เห็นด้วยมาก)	4.48 (เห็นด้วยมาก)
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร	4.12 (เห็นด้วยมาก)	4.26 (เห็นด้วยมาก)	4.65 (เห็นด้วยมากที่สุด)
มีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	3.70 (เห็นด้วยมาก)	3.97 (เห็นด้วยมาก)	4.52 (เห็นด้วยมากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.82	4.07	4.55
ความหมาย	เห็นด้วยมาก มีความผูกพัน	เห็นด้วยมาก มีความผูกพัน	เห็นด้วยมากที่สุด มีความผูกพัน

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged)
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง บุคลากรที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged)
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง บุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged)

จากตารางที่ 4.41 พบว่าผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) (ค่าเฉลี่ย 3.82 4.07 และ 4.55) และให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรย่อยสูงสุดเหมือนกันคือ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	สถานภาพตำแหน่งงาน	
	ข้าราชการและพนักงานประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว
	n=68	n=22
มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.06 (เห็นด้วยมาก)	3.73 (เห็นด้วยมาก)
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร	4.35 (เห็นด้วยมาก)	4.18 (เห็นด้วยมาก)
มีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	4.07 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.16	3.91
ความหมาย	เห็นด้วยมาก มีความผูกพัน	เห็นด้วยมาก มีความผูกพัน

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged)
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง บุคลากรที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged)
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง บุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged)

จากตารางที่ 4.42 พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพตำแหน่งงานข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) (ค่าเฉลี่ย 4.16 และ 3.91) และให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรย่อยสูงสุดเหมือนกันคือ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามประเภทสายงาน

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	ประเภทสายงาน	
	สายวิชาการ	สายงานปฏิบัติการ
	n=39	n=51
มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.18 (เห็นด้วยมาก)	3.82 (เห็นด้วยมาก)
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร	4.44 (เห็นด้วยมาก)	4.22 (เห็นด้วยมาก)
มีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	4.10 (เห็นด้วยมาก)	3.94 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24	3.99
ความหมาย	เห็นด้วยมาก มีความผูกพัน	เห็นด้วยมาก มีความผูกพัน

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง บุคลากรที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง บุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged)

จากตารางที่ 4.43 พบว่าบุคลากรประเภทสายงานวิชาการ และประเภทสายงานปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) (ค่าเฉลี่ย 4.16 และ 3.91) และให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรย่อยสูงสุดเหมือนกันคือ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามเงินเดือนรวม ค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน		
	ไม่เกิน 20,000 บาท n=36	20,001-40,000 บาท n=32	40,001 บาทขึ้นไป n=22
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.69 (เห็นด้วยมาก)	3.91 (เห็นด้วยมาก)	4.55 (เห็นด้วยมากที่สุด)
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร	4.19 (เห็นด้วยมาก)	4.22 (เห็นด้วยมาก)	4.64 (เห็นด้วยมากที่สุด)
มีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.91 (เห็นด้วยมาก)	4.45 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	4.01	4.50
ความหมาย	เห็นด้วยมาก มีความผูกพัน	เห็นด้วยมาก มีความผูกพัน	เห็นด้วยมากที่สุด มีความผูกพัน

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged)
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง บุคลากรที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged)
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง บุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged)

จากตารางที่ 4.44 พบว่าบุคลากรประเภทที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000.- บาท 20,001-40,000.- บาท และ 40,001.- บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) (ค่าเฉลี่ย 3.91 4.01 และ 4.50) และให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรย่อยสูงสุดเหมือนกันคือ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความผูกพันต่อองค์กรใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของบุคลากร โดยมีผลการวิเคราะห์สมการถดถอย (Linear Regression) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.45 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของบุคลากร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ความผูกพันด้านภาพรวม			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	0.994	5.718	0.000*	0.817	0.668
ด้านงาน	0.185	1.285	0.202		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.039	0.259	0.796		
ด้านภาวะผู้นำ	-0.243	-2.078	0.041*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Predictors: (Constant) ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

จากตารางที่ 4.45 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีการแปรผันตามในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.817 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 66.8 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีกร้อยละ 33.2 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาพบว่าปัจจัยด้านองค์กร และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัย ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยพบว่าด้านองค์กรสามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B=0.994) รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ (B=0.243)

ตารางที่ 4.46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำต่อความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	1.103	4.936	0.000*	0.764	0.583
ด้านงาน	0.166	0.897	0.372		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.035	0.185	0.854		
ด้านภาวะผู้นำ	-0.268	-1.777	0.079		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Predictors: (Constant) ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

จากตารางที่ 4.46 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีการแปรผันตามในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.764 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ได้ร้อยละ 58.3 ส่วนความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อีกร้อยละ 41.7 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาพบว่าปัจจัยด้านองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อระดับความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัย ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยพบว่าด้านองค์กรสามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B=1.103)

ตารางที่ 4.47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	0.811	4.506	0.000*	0.731	0.534
ด้านงาน	0.307	2.064	0.042*		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	-0.111	-0.722	0.472		
ด้านภาวะผู้นำ	-0.251	-2.066	0.042*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Predictors: (Constant) ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

จากตารางที่ 4.47 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตามได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มีการแปรผันตามในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.731 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ได้ร้อยละ 53.4 ส่วนความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร อีกร้อยละ 46.6 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ และเมื่อพิจารณาพบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อระดับความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยพบว่าด้านองค์กรสามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B=0.811)

ตารางที่ 4.48 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำต่อความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์การ	1.068	5.004	0.000*	0.802	0.642
ด้านงาน	0.081	0.460	0.647		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.192	1.047	0.298		
ด้านภาวะผู้นำ	0.212	-1.475	0.144		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Predictors: (Constant) ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

จากตารางที่ 4.48 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ การแปรผันตามในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.802 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การได้ร้อยละ 64.2 ส่วนความผูกพันต่อองค์การอีกร้อยละ 35.8 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาพบว่าปัจจัยด้านองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อระดับความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยพบว่าด้านองค์การสามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B=1.068)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของบุคลากร

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 16 คน มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

ด้านองค์กร

ข้อเสนอแนะ		จำนวน (คน)
1.	การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เพื่อแปลงเป็นวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ในระดับปฏิบัติการอย่างจริงจัง	1
2.	คณะกรรมการควรสร้างความเข้าใจกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และแนวทาง ปฏิบัติงานของคณะ	1
3.	คณะกรรมการ เป็นคณะที่จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร อย่างดีที่สุดคณะหนึ่งในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการส่งเสริมสนับสนุน บุคลากรในทุกๆ ด้านอย่างเต็มกำลังความสามารถ	1
4.	บุคลากรที่มีตำแหน่งประจำจะมีความรู้ลึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานชั่วคราว	1
5.	คณะกรรมการ มีจุดเด่นที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกดีในการทำงานคือ สภาพแวดล้อมภายในคณะ การตกแต่งอาคารสถานที่ที่ทำให้ผู้เรียนและ ผู้ทำงานมีความผ่อนคลาย และมีสมาธิ	1

ด้านงาน

ข้อเสนอแนะ		จำนวน (คน)
1.	ปัจจุบันเจ้าหน้าที่มีภาระงานเป็นจำนวนมากสำหรับบางคน แต่บางคนก็มีน้อยไม่เหมาะสมต่อเงินเดือนที่ได้รับเยอะมาก	1
2.	ความสูญน้อยลง ทำงานมากขึ้น ยากขึ้น เหนื่อยใจ เหนื่อยกาย	1
3.	คณะควรปรับปรุงระบบการทำงานให้เหมาะสม ชัดเจน กระชับ รวดเร็ว	1

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
1.	เรื่องของกฎเกณฑ์ ระเบียบ เรื่องต่างๆ คณะสามารถปรับใช้กับบุคลากรในคณะได้ดี เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีแต่เนื่องจากเป็นหน่วยงานภายใต้การดูแลของ มช. เกณฑ์ต่างๆ จึงไม่สามารถยืดหยุ่นได้ เพราะต้องดำเนินการตามส่วนกลาง	1
2.	ควรมีการวิเคราะห์งานเพื่อหาตำแหน่งประจำที่ขาดแคลนให้มากยิ่งขึ้นเพื่อสรรหาพนักงาน	1
3.	การทบทวนภาระงาน ของบุคลากรให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ การวิเคราะห์งานให้ชัดเจนเพื่อให้มีปริมาณงานที่เหมาะสมกับบุคคล	1
4.	ส่งเสริมบุคลากรรุ่นใหม่ให้มีโอกาสได้สร้างประสบการณ์และเกิดความรู้ใหม่ๆ เพื่อจะได้นำมาพัฒนาคณะต่อไปแนวทางที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร คือต้องมีการเรียนรู้ปัจจัยด้านต่างๆ ที่จะทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร	1
4.	คณะควรให้ความสำคัญและมีแผนการพัฒนา HRM และ HRD ให้ชัดเจนและเป็นขั้นตอนมากกว่านี้รวมถึง เมื่อมีการรับพนักงานใหม่ควรมีระบบพี่เลี้ยงหรือแนะนำ ขั้นตอนการทำงานและระบบต่างๆ	1
5.	ควรมีงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมแบบ in-house training สำหรับเรื่องที่เป็นต่อการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ในทักษะที่จำเป็น ขาดแคลน	1
6.	การประเมินทักษะ และความสามารถของพนักงานในด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบเพื่อหาโอกาสในการพัฒนา	1
7.	การประเมินเดือนขึ้นเงินเดือน ควรพิจารณาให้ปรับปรุงเกิดความเป็นธรรม เพราะที่ผ่านมามุ่งเน้นปีส่วนงบประมาณมากกว่าพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้อง แม่นยำ ในการประเมินสมรรถนะของบุคลากร	1

ด้านภาวะผู้นำ

	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
1.	ถ้าเปรียบเทียบกับสมัยก่อน การทำงานที่คณะนี้มีความสามารถ ทุกคนรัก และสามัคคีไม่ว่าจะเป็นอาจารย์เจ้าหน้าที่อยู่อย่างครอบครัวด้วยที่ถ้อยอาศัย ผู้บริหารใจดีมีเหตุผล รับผิดชอบ มีคุณธรรมและมีความ ยุติธรรม	1



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved