

ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท พีริเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
สิงหาคม 2558

ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท พีริเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด



ชัยวัฒน์ เหล่าสันติสุข

การค้นคว้าแบบอิสระนี้เสนอต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สิงหาคม 2558


ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท พีริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด


ชัยวัฒน์ เหล่าสันติสุข

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบ

อาจารย์ที่ปรึกษา

  
.....ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ ดร.เขมกร ไชยประสิทธิ์)

  
.....  
(รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล)

  
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล)

  
.....กรรมการ  
(ดร.ศันสนา สิริตาม)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

6 สิงหาคม 2558

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง จาก รองศาสตราจารย์ อรพิน สันติธีรากุล อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ ที่กรุณาให้ คำปรึกษา แนะนำแนวทาง และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนการค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้สำเร็จ สมบูรณ์ อาจารย์ ดร.เจมกร ไชยประสิทธิ์ ประธานกรรมการ และดร.ศันสนา สิริตาม กรรมการสอบ การค้นคว้าแบบอิสระที่กรุณาให้คำแนะนำ และช่วยเหลือให้การค้นคว้าแบบอิสระนี้เสร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้บริหารระดับสูง บริษัท พีริเซอร์ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด ที่ให้ความไว้วางใจ และเห็นความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนขอขอบคุณพนักงานทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลใน การค้นคว้าแบบอิสระในครั้งนี้เป็นอย่างดี ทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ซึ่งเป็นผลให้การค้นคว้า แบบอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่น Young Ex-MBA รุ่น 2 สมุทรสาคร ทุกท่านที่มีมิตรภาพที่ดีต่อกันมาโดยตลอดและได้ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อันมีค่าตลอดเวลาที่ศึกษา ให้ความช่วยเหลือ คำกำลังใจที่ดี และความช่วยเหลืออย่างจริงใจเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณอย่างยิ่งสำหรับคุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนทางการศึกษา และเป็นกำลังใจในทุกเรื่องให้กับผู้ศึกษาตลอดมา

ท้ายที่สุดนี้ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจศึกษาต่อไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

ชัยวัฒน์ เหล่าสันติสุข

หัวข้อการค้นคว้าแบบอิสระ

ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท พรีเมียร์ ฟู้ด  
สเปเชียลตี้ จำกัด

ผู้เขียน

นายชัยวัฒน์ เหล่าสันติสุข

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท พรีเมียร์ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพนักงานบริษัท พรีเมียร์ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อพนักงานบริษัท พรีเมียร์ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด การศึกษารั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากพนักงาน บริษัท พรีเมียร์ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 272 คน และได้ทำการศึกษาโดยนำแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นกรอบในการศึกษา อันประกอบไปด้วยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า พบว่าพนักงานบริษัท พรีเมียร์ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.8 มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี ร้อยละ 46.7 สถานภาพโสด ร้อยละ 51.5 จบการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6 ร้อยละ 33.5 มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 40.8 และเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ร้อยละ 96.3

ผลจากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับผูกพัน (Engaged Employee) โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกด้าน โดยสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ และด้านงาน ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

<b>Independent Study Title</b>	Employee Engagement Towards Preserved Food Specialty Company Limited
<b>Author</b>	Mr. Chaiwat Lousantisuk
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Advisor</b>	Associate Professor Orapin Santidhirakul

## **ABSTRACT**

The objective of this independent study was to study the level of and the factors that affected employee engagement at Preserved Food Specialty Co. Ltd. The samples were the company's 272 employees. The researcher used the 4 concepts of employee engagement which consisted of company, job, human resource management, and leadership. The data used for the analysis was primary data collected from self-administered questionnaire. The data was then analysed by frequency, percentage, mean, T-test, ANOVA and Linear Regression. The results of the study showed that most questionnaire respondents were female (58.8%), 26-35 years old (46.7%), single (51.5%), with education of lower than high school (33.5%). They had been working at the company for 1-5 years (40.8%) and most were operational employees (96.3%).

The results showed that the employees at Preserved Food Specialty Co. Ltd. were ranked at the "engaged" level. They ranked leadership, organisation, job, and human resource management, respectively, at the high level. The factors that affected employee engagement positively and showed statistic significance were human resource management and leadership, respectively. However, personal factors namely gender, age, marital status, education, work period, job, and position did not statistically relate to the overall level of employee engagement.

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
ABSTRACT	ฉ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.4 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎี	5
2.2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา	13
3.1 ขอบเขตการศึกษา	13
3.2 วิธีการศึกษา	14
3.3 สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล	17
3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา	17
บทที่ 4 ผลการศึกษา	18
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	19



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อ องค์การของพนักงาน บริษัท พีริเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด	22
4.3 ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท พีริเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด	36
4.4 ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อ องค์การ	72
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ	74
5.1 สรุปผลการศึกษา	74
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	87
5.3 ข้อค้นพบ	92
5.4 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา	95
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	100
แบบสอบถาม	101
ประวัติผู้เขียน	108

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

## สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	19
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	19
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส	20
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	20
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน	21
ตารางที่ 4.6	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน	21
ตารางที่ 4.7	แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร	22
ตารางที่ 4.8	แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน	23
ตารางที่ 4.9	แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	24
ตารางที่ 4.10	แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ	25
ตารางที่ 4.11	แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม	27
ตารางที่ 4.12	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำและความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม	28
ตารางที่ 4.13	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ	29

## สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.14	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ	30
ตารางที่ 4.15	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส	31
ตารางที่ 4.16	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา	32
ตารางที่ 4.17	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน	33
ตารางที่ 4.18	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน	35
ตารางที่ 4.19	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	36
ตารางที่ 4.20	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามเพศ	37
ตารางที่ 4.21	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามอายุ	39
ตารางที่ 4.22	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส	41
ตารางที่ 4.23	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	43
ตารางที่ 4.24	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน	45
ตารางที่ 4.25	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน	48
ตารางที่ 4.26	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทจำแนกตามเพศ	50

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.27	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงานต่อบริษัทจำแนกตามอายุ	51
ตารางที่ 4.28	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงานต่อบริษัทจำแนกตามสถานภาพสมรส	51
ตารางที่ 4.29	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัทจำแนกตามปัจจัยด้านองค์การเป็นรายคู่	52
ตารางที่ 4.30	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงานต่อบริษัทจำแนกตามระดับการศึกษา	53
ตารางที่ 4.31	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัทจำแนกตามปัจจัยด้านองค์การเป็นรายคู่	53
ตารางที่ 4.32	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัทจำแนกตามปัจจัยด้านงานเป็นรายคู่	54
ตารางที่ 4.33	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัทจำแนกตามปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรายคู่	55
ตารางที่ 4.34	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัทจำแนกตามปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นรายคู่	55
ตารางที่ 4.35	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงานต่อบริษัทจำแนกตามอายุการทำงาน	56
ตารางที่ 4.36	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงานต่อบริษัทจำแนกตามตำแหน่งงาน	57
ตารางที่ 4.37	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ของผู้ตอบ แบบสอบถามในภาพรวมจำแนกตามเพศ	58
ตารางที่ 4.38	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ของผู้ตอบ แบบสอบถามในภาพรวมจำแนกตามอายุ	59

## สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.39	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่	60
ตารางที่ 4.40	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมจำแนกตามสถานภาพสมรส	60
ตารางที่ 4.41	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่	61
ตารางที่ 4.42	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา	62
ตารางที่ 4.43	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่	63
ตารางที่ 4.44	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมจำแนกตามอายุการทำงาน	63
ตารางที่ 4.45	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยด้านอายุการทำงานเป็นรายคู่	65
ตารางที่ 4.46	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน	66
ตารางที่ 4.47	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่องาน ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม	67
ตารางที่ 4.48	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อความถามย่อยด้านงาน กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม	68
ตารางที่ 4.49	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อความถามย่อยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม	69
ตารางที่ 4.50	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อความถามย่อยด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม	71

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.51 แสดงจำนวนข้อเสนอแนะและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	72



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

## สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1	แสดงโครงสร้างองค์กรบริษัท พรีเมียร์ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด	12
ภาพที่ 2	แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา	13



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันสภาพสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่สังคมอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและระบบข้อมูลสารสนเทศส่งผลให้กระแสการแข่งขันมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นทั้งภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งเป็นการแข่งขันอย่างเสรีในระดับโลก ทำให้ทุกธุรกิจต้องเผชิญกับการแข่งขันที่กดดันและรุนแรงมากกว่าในอดีต ทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญ แม้ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีเครื่องจักรกลเข้ามาใช้แทนแรงงาน แต่ก็ไม่สามารถเข้ามาทดแทนได้ทั้งหมด งานในหลายอย่างยังคงต้องอาศัยการควบคุมดูแลโดยมนุษย์ ดังนั้นองค์การจึงต้องสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยองค์การต้องเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ว่า มนุษย์มีความรักในงานและรักความก้าวหน้าอยู่ในตนเอง แต่การที่จะใช้ความสามารถให้ปรากฏเป็นผลงานที่ได้ออกมาได้เพียงใดนั้น จะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขภายนอกต่างๆ เช่น ลักษณะการปกครองบังคับบัญชาของหัวหน้างานที่ดี ย่อมทำให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน และพนักงานจะพร้อมทุ่มเทความรู้ความสามารถและความภักดีให้กับองค์การให้ปรากฏผลงานมากกว่าปกติที่ควรจะเป็น อีกประการหนึ่งที่ส่งผลให้องค์การมีการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นเพราะว่าองค์การมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานเหล่านี้ย่อมมีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานใหม่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องคำนึงถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การเป็นสำคัญด้วย (พรชัย พันธุ์พิพัฒน์ไพบูลย์, 2550)

ความผูกพันต่อองค์การ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าให้คงอยู่ในองค์การ โดยองค์การต้องสรรสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นมีความสุขในการทำงาน เต็มใจที่จะทำงานให้องค์การอย่างสุดความสามารถ เมื่อพนักงานมีความสุขและเต็มใจในการทำงานแล้ว พนักงานเหล่านั้นย่อมทุ่มเทแรงกาย แรงใจสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพเพื่อประโยชน์สูงสุดในการสร้างศักยภาพการแข่งขันให้แก่องค์การต่อไป ในปัจจุบันคงต้องยอมรับว่าความต้องการแรงงานมีมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นองค์การต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานไว้เป็นความสำคัญอันดับต้นๆ จึงจำเป็นต้องคำนึงถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ เพื่อสร้างทีมงานที่มีศักยภาพและส่งผลให้การดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย แต่หลีกเลี่ยงไม่ได้ว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบกับการดำเนินงานขององค์การ คือ ความผูกพัน (Engagement) ในองค์การที่เริ่มลดลง



เนื่องจากความผูกพันเป็นตัวผสานความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กร กำลังเกิดช่องว่าง จนทำให้กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอาจลดลง ขณะที่บางองค์กรกลับให้ความสำคัญเรื่องการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรมากกว่าการสร้าง ความผูกพันในองค์กร ซึ่งอาจนำไปสู่วิกฤตแรงงานที่เกิดจากการเบื่องานได้ และอาจเป็นปัญหาสำคัญที่องค์กรธุรกิจไทยควรหันมาให้ความสำคัญมากที่สุดปัญหาหนึ่ง คือปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร (สิทธิโชค เศรษฐวุฒิ พันธุ์, 2550)

ผลวิจัยล่าสุดของเดล คาร์เนกี ซึ่งเป็นบริษัทพัฒนาศักยภาพผู้นำระดับโลกที่เน้นความสำคัญกับปัจจัยการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อยุติวิกฤตแรงงานที่เกิดจากการเบื่องาน พบว่า 71% ของพนักงาน โดยเฉลี่ยทั่วโลก ไม่มีความผูกพันกับองค์กร และจะตัดสินใจเปลี่ยนงานใหม่ทันทีเมื่อองค์กรยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่าเพียงแค่ 5% ในขณะที่มีเพียง 29% เท่านั้นที่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเริ่มพิจารณาเปลี่ยนงาน เมื่อที่อื่นยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่า 20% ขึ้นไป ดังจะเห็นว่า หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงแล้ว จะสามารถสร้างผลผลิตที่มากกว่าองค์กรที่พนักงานมีความผูกพันในระดับต่ำถึง 202% สอดคล้องกับผลสำรวจจากสถาบันวิจัยแรงงานและการจ้างงานแห่ง สหรัฐอเมริกาที่ระบุว่า การเกิดอัตราการเปลี่ยนงานจะทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น ทั้งค่าใช้จ่ายในการสรรหาและอบรมพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานในตำแหน่งเดิมถึง 150% ของเงินเดือนที่จ่าย และส่งผลต่อผลิตผลขององค์กรเป็นอย่างมาก สิ่งที่น่าเป็นห่วง คือ แม้องค์กรต่างทราบกันดีถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร แต่กลับมีเพียง 25% เท่านั้นที่มีการวางแผนพัฒนาการสร้าง ความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ถือว่าเป็นสัดส่วนที่น้อยมาก เมื่อเทียบกับการให้ความสำคัญในด้านอื่น ๆ ทั้งที่เรื่องนี้คือกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน (ปริยกร มิระพันธุ์, 2556)

บริษัท ฟริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 77 หมู่ 6 ถ.พระราม 2 ต.โคกขาม อ.เมือง จ.สมุทรสาคร จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2538 โดยดำเนินธุรกิจผลิตอาหารอบแห้งและอาหารแช่แข็ง ประเภทเนื้อสัตว์ อาหารทะเล และผักผลไม้ เพื่อการส่งออกและจำหน่ายภายในประเทศ ปัจจุบันมีพนักงานในส่วนสำนักงาน ส่วนการผลิตและสนับสนุนการผลิต รวมทั้งสิ้น 1,102 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานรายเดือน 272 คน และพนักงานรายวัน 830 คน สำหรับพนักงานรายวัน แบ่งเป็นพนักงานคนไทย 242 คน และพนักงานต่างด้าว 588 คน (บริษัท ฟริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด, ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2557) เนื่องจากเป็นโรงงานที่ดำเนินธุรกิจผลิตอาหารที่มีเทคนิคและวิธีการจำเพาะในแต่ละรายละเอียดการผลิต จึงมีความจำเป็นต้องใช้พนักงานที่มีความสามารถตามสาขาอาชีพ และมีทักษะในงานจำนวนมาก เพื่อผลิตสินค้าให้ได้คุณภาพและปริมาณตามเป้าหมาย ซึ่งที่ผ่านมาบริษัทมีนโยบายที่จะพัฒนาและรักษาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนและผลักดันให้กิจการสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ไม่ว่าจะ

จะเป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในงานที่ได้รับมอบหมาย การปรับค่าจ้างอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมเป็นประจำทุกปี รวมถึงการพิจารณาปรับตำแหน่งตามความรู้ความสามารถเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายงาน หรือแม้กระทั่งจัดให้มีสวัสดิการพิเศษแก่พนักงาน เช่น การได้รับ เบี้ยขยัน เบี้ยอาวุโส โบนัสประจำปีและการได้สิทธิ์พักในห้องพักของบริษัท โดยพนักงานกลุ่มที่บริษัท พบว่า มีความรู้ความสามารถเฉพาะงานและต้องได้รับการฝึกฝนให้มีประสบการณ์ถึงจะสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ กลุ่มของพนักงานรายเดือน ถึงแม้บริษัทจะมีแนวทางการ ดำเนินการตามข้างต้นเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานกับพนักงานแล้วก็ตามทางบริษัท ยังพบว่า มี อัตราการลาออกของพนักงานรายเดือน ในระหว่างเดือนมกราคม 2556 – มิถุนายน 2557 รวม 156 คน ภายในระยะเวลา 18 เดือน เฉลี่ยมีพนักงานรายเดือนลาออก 9 คนต่อเดือน คิดเป็น 2.56% ต่อเดือน (บริษัท พีริเซอร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด, ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2557) ถ้าพิจารณาจากข้อมูลอาจมองว่า ไม่ได้เป็นปัญหา แต่จากการพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานรายเดือนที่ลาออกเหล่านี้ส่วนใหญ่เกิน 50% เป็นพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ซึ่งเป็นสัญญาณบ่งบอกให้ผู้บริหาร เกิดความกังวลและเป็นห่วงว่าอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของส่วนงานนั้นๆ และ อาจส่งผลกระทบต่อภาพรวมของการดำเนินงานของบริษัทตามมา ในมุมมองของผู้บริหารนั้น ได้มุ่ง ความสำคัญของปัญหานี้ที่อาจทำให้เกิดภาวะในด้านค่าใช้จ่ายและใช้ระยะเวลาในการสรรหาบุคลากร ใหม่ที่มีความสามารถเฉพาะอาจต้องใช้เวลา รวมถึงการลงทุนสอนงานแก่พนักงานใหม่ให้เกิดความ ชำนาญอาจต้องใช้ระยะเวลานานจนกว่าพนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้จนมีความรู้ความชำนาญ ตามมาตรฐานที่ต้องการ ซึ่งล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อภาพรวมของการดำเนินงานทั้งสิ้น โดยที่ผ่านมาผู้บริหาร ได้เพิ่มการดำเนินการในด้านต่างๆ เพื่อสร้างความรู้สึกรักผูกพันในบริษัท เช่น การจัดแข่งกันกีฬาเชื่อม ความสัมพันธ์ มีการพิจารณาค่าตอบแทนอื่นๆ เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับพนักงานในทุกระดับ การปรับ เลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีความรู้ ความสามารถ ให้รับผิดชอบในระดับ หัวหน้างาน รวมถึงเน้นด้านการประชาสัมพันธ์จากฝ่ายบุคคล เพื่อสอบถามและเปิด โอกาสพนักงาน เสนอแนะความต้องการและข้อคิดเห็นด้านต่างๆ ผ่านมายังผู้บริหาร เพื่อพิจารณาแนวทางการ ดำเนินการต่อไป

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้สนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทพีริเซอร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด เพื่อจะทำให้บริษัททราบถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความผูกพันต่อ องค์กร โดยผลที่ได้จากการศึกษาจะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มี ประสิทธิภาพ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท พีริเชอร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท พีริเชอร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด

## 1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีริเชอร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพีริเชอร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด
3. เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบริษัทพีริเชอร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด ต่อไป

## 1.4 นิยามศัพท์

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง การที่บุคคลที่ความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความภาคภูมิใจยอมรับในจุดมุ่งหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง

**พนักงาน** หมายถึง พนักงานรายเดือนทุกตำแหน่งหน้าที่ ในทุกส่วนงานและทุกฝ่าย ของบริษัท พีริเชอร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด

**องค์กร** หมายถึง บริษัท พีริเชอร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 77 หมู่ 6 ถนนพระราม 2 ตำบลโคกขาม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ฟรีเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด มีแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎี

##### 2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2556 : 21-25) ได้กล่าวถึง นิยามความหมายของความผูกพัน จากสถาบันที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสถาบันที่มีชื่อเสียงได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ Employee Engagement ไว้ ดังนี้

1. Gallup Strategic Consulting ซึ่งเป็นสถาบันวิจัยที่มีชื่อเสียงอันดับต้นๆ ของอเมริกา ได้ให้นิยามไว้ว่า Employee Engagement คือ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและกระตือรือร้นในการทำงานในองค์กร

2. Mercer Consulting Group สถาบันที่ปรึกษาด้าน HR ที่มีชื่อเสียงอันดับต้นๆ ของอเมริกา ได้ให้คำนิยาม Employee Engagement ไว้ว่า เป็นภาวะทางจิตวิทยาที่ทำให้พนักงานใส่ใจต่อผลประโยชน์ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังมีแรงจูงใจและเต็มใจที่จะสร้างผลงานให้สูงกว่าที่องค์กรคาดหวัง Engagement จะกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานแสดงพฤติกรรมในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในขณะเดียวกันก็จะจูงใจให้พนักงานสร้างผลิตภาพสูงสุดจากความคิดที่ดีที่สุด และมีความมุ่งมั่นอย่างจริงจังในการทำให้ภารกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. Hay Group สถาบันที่ปรึกษาด้าน HR ที่มีชื่อเสียงอีกแห่งหนึ่งของสหรัฐอเมริกา นำเสนอว่า Engagement เป็นส่วนผสมที่กลมกลืนกันของ 2 องค์ประกอบหลัก คือ

3.1 Commitment ซึ่ง Hay หมายถึง ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และตั้งใจจะร่วมงานกับองค์กรตลอดไป

3.2 Discretionary Efforts หรือ ความเต็มใจในการสร้างผลงานให้สูงกว่าความคาดหวังขององค์กร

4. Aon Hewitt สถาบันพัฒนาและให้คำปรึกษาด้าน Human Capital ได้ให้คำนิยามของ Employee Engagement ไว้ว่า ไม่ใช่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำให้พนักงานมีความสุขหรือความภาคภูมิใจ แต่เกี่ยวข้องกับสถานะของการมีส่วนร่วมหรือความตั้งใจและความรู้สึกที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของ

องค์กรของพนักงาน เป็นสิ่งที่ก้าวข้าม ความพึงพอใจและความทุ่มเท ไปสู่ความรักและความผูกพัน ต่อองค์กร และยังพบว่า ความตั้งใจร่วมงานกับองค์กรเป็นระยะเวลานาน มีให้ตัวชี้วัดที่ถูกต้องของ Employee Engagement เพราะในความเป็นจริงแล้วต้องสะท้อนออกจากพฤติกรรมหลายรูปแบบของ พนักงาน ดังนั้น Engagement ตามแนวคิดของ Hewitt จึงหมายถึง การวัดพฤติกรรมสำคัญ 3 อย่าง คือ Say, Stay และ Strive กล่าวคือ พนักงานที่ Engage จะแสดงพฤติกรรม ดังต่อไปนี้ พูดถึงองค์กรใน ทางบวกให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและลูกค้าฟัง (Say) แสดงความปรารถนาอย่างแรงกล้าใน การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Stay) ทุ่มเทและอุทิศตนอย่างเต็มที่ในการสร้างผลงานที่ดีที่สุดที่ สามารถทำได้ เพื่อส่งเสริมความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กร (Strive)

5. Institute for Employment Studies (IES) ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระด้านการวิจัย และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจ้างงาน ตลาดแรงงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ อังกฤษ ได้ให้คำนิยาม Employee Engagement ไว้ว่า เป็นทัศนคติเชิงบวกที่พนักงานมีต่อองค์กรและ ค่านิยมขององค์กร กล่าวคือ พนักงานที่ Engage จะตระหนักถึงธุรกิจขององค์กรและให้ความ ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการปรับปรุงผลงานเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร ดังนั้น องค์กร จำเป็นต้องพัฒนาและส่งเสริมให้ Engagement เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับ พนักงาน

6. Kenexa องค์กรชื่อดังที่ให้บริการเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาด้านธุรกิจและการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ในทวีปอเมริกาเหนือ ให้คำนิยามไว้ว่า Engagement คือ แรงจูงใจของพนักงาน ในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร และเต็มใจทุ่มเทเวลา กำลังกาย และกำลังใจอย่างเต็มที่ เพื่อ สร้างความสำเร็จของงานที่มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

### 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพัน

รุ่งโรจน์ อรรถานันท์ (2554 : 18-20) ได้กล่าวถึง แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับเรื่อง การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร ( Employee Engagement ) ไว้ดังนี้

The Gallup Path (Curt Coffman และ Gabbriel Gonzalez-Molina, 2002) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนและสร้างการเติบโตของยอดขายและผลกำไรขององค์กรนั้น คือ พนักงาน ดังนั้นการสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน (Employee Engagement) จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ มาก ซึ่ง Gallup ได้ออกแบบคำถามเพื่อวัดความผูกพันของพนักงาน และในแต่ละคำถามจะส่งผลกระทบต่อ ผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กรที่แตกต่างกันใน 5 ประเด็น คือ

- ความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Royalty)
- ผลกำไร (Profitability)
- ผลผลิตขององค์กร (Productivity)

- อัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover)
- ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety)

จากแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร Gallup ได้นำมาศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged) คือ พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานโดยไม่ตั้งใจ
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

นอกจากนี้ จากการสำรวจของ Gallup จากพนักงานจำนวน 3 ล้านคน ใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นก็จะยังมีความผูกพันลดน้อยลงเรื่อยๆ แต่การให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

Richard M. Steers (1977) (อ้างในช่อสุดา โสระดา, 2551) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
- 2) ลักษณะงาน (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง
- 3) ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกที่คนที่มีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรพึงพาได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนองทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

Burke (2003) (อ้างในสุชาดา เต็งศิริวัฒนา, 2556) ได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันจะต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนั้น ๆ และเสียสละเพื่อองค์กรสร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้า และช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยความผูกพันของพนักงานนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) และก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Profitability) ต่อองค์กร โดยในการวิจัยได้มีการกล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (Engagement Components) โดยเรียกว่า

Employee Engagement Index (EEI) ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยต่างๆ 6 ปัจจัย ได้แก่ องค์กร (Company) กลุ่มงาน (Work Group) สายอาชีพ (Career/Profession) ลูกค้า (Customer) งานที่ทำ และ ผู้จัดการ (Manager) โดย Burke ได้นำปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มาเป็นปัจจัยในการวัดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งในแต่ละปัจจัยจะมีหัวข้อที่ใช้เป็นประเด็น เพื่อวัดความผูกพันของพนักงาน เช่น ในด้าน องค์กร เป็นคำถามที่ถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จัดให้ โดยปัจจัยใน ด้านต่าง ๆ เหล่านี้จะนำไปสู่ความผูกพันของพนักงาน และผลของความผูกพันของพนักงานดังกล่าว จะแสดงออกมาในลักษณะของผลการดำเนินงานของพนักงานและองค์กร การคงอยู่ของพนักงานใน องค์กร ความจงรักภักดีของลูกค้า และความสามารถในการทำกำไร

The Institute for Employment Studies (IES) (2004) (อ้างในนิติภรณ์ วัฒนาวิรวงศ์, 2552) บริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์และงานวิจัยในปี 2003 กับพนักงานจำนวนกว่า 10,000 คน ใน 14 องค์กรใน NHS (National Health Service) โดยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิด ความผูกพันของพนักงานเกิดจาก

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2) โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น
- 3) โอกาสในการพัฒนาในงาน
- 4) องค์กรให้การสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน

นอกจากนี้ จากการศึกษาของ IES ยังพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะส่วนบุคคล โดยในเรื่องของอายุ พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานลดลงเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น (แต่อายุไม่เกิน 60 ปี) พนักงานในตำแหน่งผู้จัดการมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันสูงกว่าพนักงานทั่วไปที่เป็นฝ่ายสนับสนุน ความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะของงาน ลักษณะประสบการณ์อีกด้วย

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) (อ้างในจิรวรรณ เณรแยม, 2553) ได้ทำการศึกษาและนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพัน (Engagement Component) พบว่า การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้น ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน(Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ(Leadership) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) ด้านองค์กร (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานการจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและการรับฟังความคิดเห็น นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงาน มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กรการมีระบบมาตรฐานการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัย มี

กฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัด และบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่พนักงานทำผิด และมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร

2) ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร

3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม การจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน การเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Appraisal) ไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน การทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโต มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้พนักงาน และมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ มีการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ ส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน และมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษา

4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน ได้รับทราบ รวมถึงผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนะแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

## 2.2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ช่อสุดา โสระดา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท มโนहरา อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานรายวันจำนวน 319 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์กร  ประกอบของความผูกพันต่อบริษัทในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยองค์กร  ประกอบของความผูกพันที่อยู่  ในระดับเห็นด้วยมาก ได้  แก่  ด้านองค์กร รองลงมาเป็นด้านภาวะผู้นำ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยองค์กร  ประกอบย่อยของด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้  กับพนักงานที่ชัดเจน การส่งเสริมให้พนักงานได้  มีโอกาสที่จะเรียนรู้  เติบโตในที่ทำงาน ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆในธุรกิจเดียวกันได้ การส่งเสริม



การจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน และการจัดระบบให้  คำปรึกษาแก่   
พนักงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพัน  
ต่อบริษัท ได้  แก่  แผนก อายุ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์   
ประกอบของความผูกพันต่อบริษัท ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการ  
ทำงาน ค่าจ้างรายวันที่ได้รับ และระดับตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อ  
บริษัทในภาพรวมอยู่  ในระดับเห็นด้วยมาก แสดงว่า พนักงานบริษัท มโนห์  ราอุตสาหกรรม  
อาหาร จำกัด มีความผูกพันต่อบริษัท โดยลักษณะของความผูกพันต่อบริษัทที่มีความคิดเห็นอยู่  ใน  
ระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้  แก่  ด้านความเต็มใจที่จะใช้  ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน  
เพื่อบริษัท รองลงมาเป็นด้านความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ส่วนลักษณะของ  
ความผูกพันต่อบริษัทที่มีความคิดเห็นอยู่  ในระดับเห็นด้วยมากได้แก่  ด้านความปรารถนาอย่าง  
แรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของบริษัทต่อไป รองลงมาเป็นด้านความรู้  สึกผูกพันโดยรวมกับ  
บริษัทส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อบริษัท ได้แก่   
ลักษณะงานที่ทำ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ค่าจ้างราย  
วันที่ได้  รับ และระดับตำแหน่ง

ศศิชา ขาวลำเลิศ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท  
โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานที่ทำงานประจำในโรงงาน จำนวน 170 ราย  
พนักงานที่ทำงานในฝ่ายสำนักงาน จำนวน 50 ราย รวมทั้งสิ้น 220 ราย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม  
ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี มีสถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือนต่ำ กว่า 10,000 บาท ระดับ  
การศึกษาม.6 หรือ ปวช. ส่วนใหญ่ทำงานเป็นพนักงานประจำโรงงาน และมีระยะเวลาการทำงานไม่  
เกิน 5 ปี ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความ  
คิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ส่วนด้านองค์การ ด้านงานและด้านการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเห็นมีผลต่อความผูกพันในระดับเฉยๆ ด้านองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามมี  
ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ลำดับแรก คือ บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็น  
มาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี รองลงมาบริษัทฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์  
ให้กับทุกฝ่ายอย่าง ชัดเจน ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับ  
แรก คือ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ  
รองลงมาบริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ด้านการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก คือ บริษัทฯสามารถทำให้  
พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาบริษัทฯมีการ จัดทำแผนฝึกอบรมให้กับ  
พนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของ  
พนักงานอย่างเพียงพอ ด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับ

แรก คือ หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ รองลงมา หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำ มาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ

สุชาติ เต็งศิริวัฒนา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานอยุธยา เก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานจำนวน 141 ราย โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Means) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานอยุธยา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จบการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. มีอายุการทำงาน 1-5 ปี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (Operator) มีระดับรายได้ไม่เกิน 15,000 บาทต่อเดือน และปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายการผลิต ผลจากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับผูกพัน (Engaged Employee) โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านงาน ด้านองค์การ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ

### 2.3 ข้อมูลทั่วไปของของบริษัท 프리เชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด

บริษัท 프리เชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด ก่อตั้งปี 2537 และเริ่มทำการผลิตเดือนมีนาคม 2538 ทุนจดทะเบียน 85.9 ล้านบาท เป็นผู้นำการผลิตอาหารแห้งแบบครบวงจรของประเทศไทย โดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ทั้งการอบแห้งแบบระเหิด (Freeze Dried) การทำแห้งอาหารผง (Spray Dried) การอบแห้งด้วยลมร้อน (Air Dried) การทำแห้งด้วยลูกกลิ้งร้อน (Drum Dried) รวมถึงการสกัดและทำเข้มข้น (Extraction) โดยเจาะกลุ่มตลาดทั้งระดับอุตสาหกรรมและสินค้าคอนซูเมอร์ ทำให้บริษัทได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากลูกค้าทั้งในและต่างประเทศ

“เป็นผู้นำด้านผลิตภัณฑ์อาหารแห้ง (DEHYDRATED FOOD) ที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสากล ด้วยเทคโนโลยีการผลิตขั้นสูง เพื่อตอบสนองผู้บริโภคให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี”

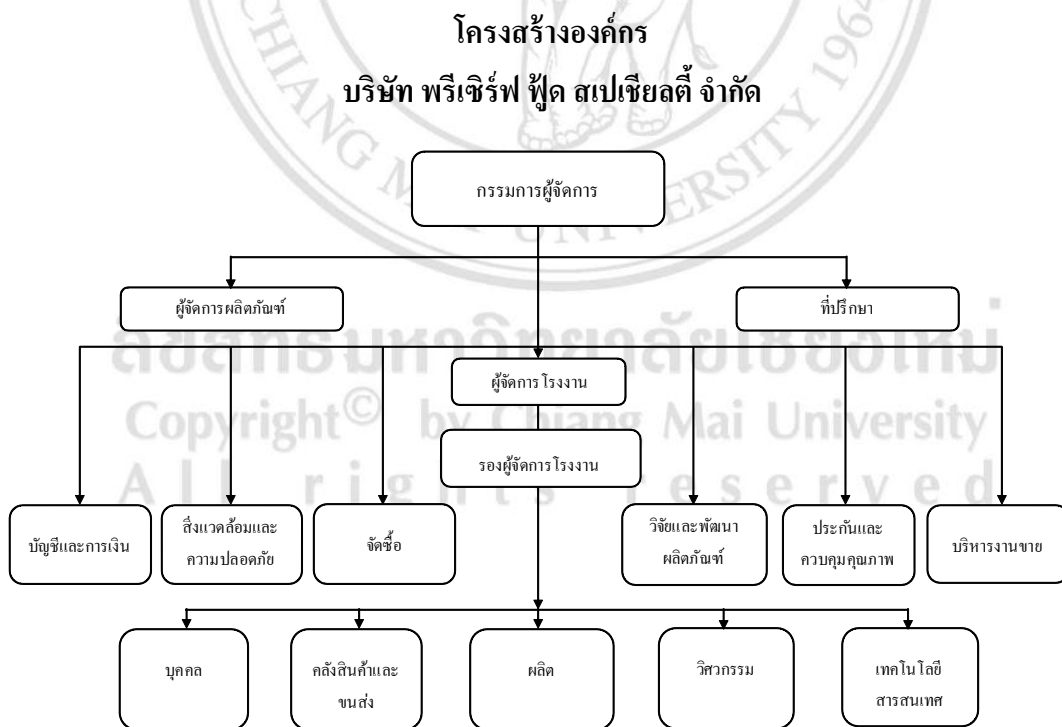
#### นโยบายคุณภาพ

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย พลังงาน ความรับผิดชอบต่อสังคมและการทำงานอย่างมีความสุข

1. มุ่งมั่นผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ ปลอดภัยตามข้อกำหนดกฎหมาย ส่งมอบตรงเวลา ตอบสนองความต้องการของลูกค้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. มุ่งมั่นผลิตสินค้าให้มีผลิตผลที่ดีและมีต้นทุนที่สามารถแข่งขันได้
3. มุ่งเน้นการบริหารความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ลดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์

4. มุ่งเน้นการบริหารพลังงานในกระบวนการผลิต ให้คุ้มค่าที่สุดอย่างสูงสุด
5. มุ่งเน้นการบริหารจัดการการผลิตให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพโดยการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างความสุขในการทำงาน
7. มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและรับผิดชอบต่อสังคม
8. มีการปรับปรุง พัฒนาและประเมินผลระบบอย่างต่อเนื่อง

บริษัท พรีเมียร์ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด ใช้แนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยเริ่มจากการส่งมอบ วิสัยทัศน์ นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานของบริษัทจากกรรมการผู้จัดการ ไปสู่ผู้บริหารสูงสุดของทุกฝ่ายและทุกส่วนงานในบริษัท เพื่อวางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบาย ให้ได้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งจะเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะการทำงาน ได้ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด เน้นการปรับปรุงการทำงานและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ เป็นที่ต้องการของผู้บริโภค สามารถสร้างโอกาสทางการแข่งขัน ซึ่งจะส่งผลให้บริษัทมีการเจริญเติบโตและมีความมั่นคงทางธุรกิจได้อย่างยั่งยืนตลอดไป โดย บริษัท พรีเมียร์ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้ ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงโครงสร้างองค์กรบริษัท พรีเมียร์ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด  
ที่มา : ฝ่ายบุคคล บริษัท พรีเมียร์ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด, 2557

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีการศึกษา

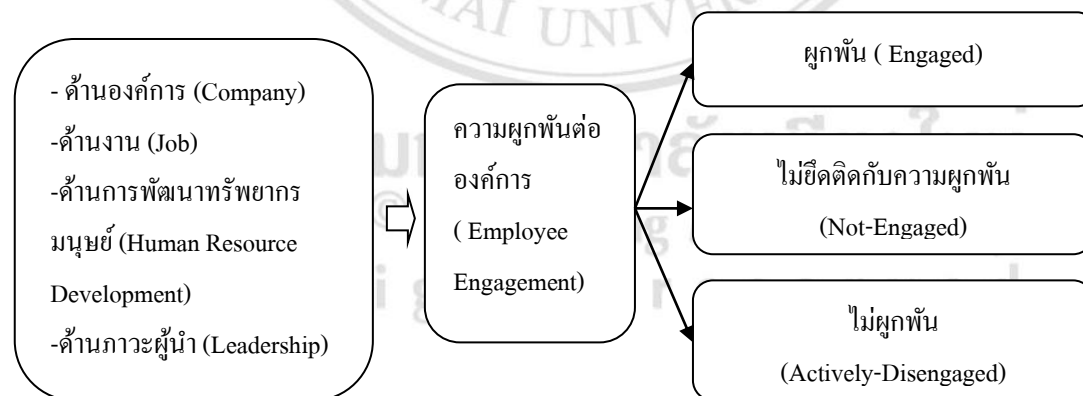
การศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท พรีเมียร์ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กร

#### 1.1 ขอบเขตการศึกษา

##### 3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษานี้ประกอบด้วยการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พรีเมียร์ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด โดยนำเอาทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) มาประยุกต์เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษาแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ดังแผนภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน  
ระดับความผูกพัน



ภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

จากแผนภาพ องค์กรประกอบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ จะถูกวัดด้วยระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากระดับเห็นด้วยมากที่สุด ถึงเห็นด้วยน้อยมากโดยผู้ตอบแบบสอบถาม และในส่วนของ

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม จะใช้วิธีการประเมินผลเช่นเดียวกันกับการวัดระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากนั้นจะถูกนำมาแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ระดับของการวัดความผูกพันแบ่งเป็น 3 ระดับ ตามแนวคิดของ The Gallup Organization (2002) ได้แก่

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความมีใจรัก และทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged Employee) คือ พนักงานที่ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรม ไม่เพียงแต่ที่จะไม่ให้คำมั่นสัญญากับองค์กร แต่ยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged Employee) คือ พนักงานที่มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงานที่ทำและยังส่งต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยังพนักงานที่อยู่รอบข้าง ที่คอยทำลายความสำเร็จของผู้อื่นในที่สุด ไม่เพียงแต่ที่จะทำงานไม่ประสบความสำเร็จ พนักงานเหล่านี้ยังจะขัดขวางการทำงานของพนักงานคนอื่นด้วย

### 3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานรายเดือนของบริษัท ฟริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 272 คน ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2557 (บริษัท ฟริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด, ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2557) โดยเก็บจากประชากรทั้งหมด

## 3.2 วิธีการศึกษา

### 3.2.1 ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลหลักของการศึกษานี้ คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม โดยมีสถานที่เก็บรวบรวมข้อมูล คือ บริษัท ฟริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด

### 3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้มีการพัฒนาข้อคำถามจากการศึกษาของ สุชาดา เต็งศิริวัฒนา (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพัน

ต่อองค์การของพนักงานบริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานอยุธยา ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงานและระดับตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อบริษัท ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำและความผูกพันในภาพรวม

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ “การสร้างความผูกพันต่อองค์การ” บริษัท ฟรีเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด

โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและมีเกณฑ์การแปลความหมาย สำหรับส่วนที่ 2 ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	4 คะแนน
เฉยๆ	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

### 3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะถูกนำมาวิเคราะห์โดยการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามแบบใช้สเกลของไลเกิท (Likert Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉย ๆ เห็นด้วยน้อย และ เห็นด้วยน้อยที่สุด

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548: 335) ดังนี้

### ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

### การแปลความหมาย

4.21 – 5.00

มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20

มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.61 – 3.40

มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ

1.81 – 2.60

มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.80

มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวัดระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร วิเคราะห์จากคำถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมจำนวน 5 คำถาม ประกอบด้วย

1. ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทเป็นหลัก
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัท
3. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน(สมาชิกภาพ)ของบริษัทต่อไป
4. ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การทำงาน
5. บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย

จากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในภาพรวมทั้ง 5 ข้อที่ได้ จะถูกนำมาแปลความหมายถึงระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2549) โดยพิจารณาตามระดับความคิดเห็นดังนี้

ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดและเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee)

ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉย ๆ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged Employee)

ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยมาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged Employee)

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานและเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและระดับความผูกพันขององค์กร

3. ค่าสถิติทดสอบประชากร (Independent Sample T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance : ANOVA) เพื่ออธิบายความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านต่างๆ

4. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการแบบถดถอยเส้นตรง (Linear Regression) ระหว่างตัวแปรด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

### 3.3 สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ศูนย์การศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดสมุทรสาคร
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจะดำเนินการที่ บริษัท พรีเมียร์ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด

### 3.4 ระยะเวลาในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเบื้องต้น จัดทำฐานข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล จัดทำและเสนอรายงานทั้งสิ้นตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2558 – พฤษภาคม 2558

Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved



## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานที่ปฏิบัติงาน จำนวน 272 คนและผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท ฟริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงานและตำแหน่งงาน (ตาราง 1-6)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ตาราง 7-12)

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ (ตารางที่ 13-18)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด

ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท ฟริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด (ตารางที่ 19)

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ตารางที่ 20-25)

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับความคิดเห็นในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ (ตารางที่ 26-36)

ตอนที่ 3.4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม (ตารางที่ 37-46)

ตอนที่ 3.5 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม (ตาราง  
ที่ 47-50)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์การ (ตารางที่  
51)

#### 4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แสดงข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท ฟรีเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ  
สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงานและตำแหน่งงาน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	112	41.2
หญิง	160	58.8
รวม	272	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมี  
จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 และเพศชายจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 – 25 ปี	59	21.7
26 – 35 ปี	127	46.7
36 – 45 ปี	65	23.9
46 ปีขึ้นไป	21	7.7
รวม	272	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 26-35 ปี มากที่สุด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมา คือ อายุ 36-45 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 อายุระหว่าง 18-25 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	140	51.5
สมรส	120	44.1
หย่าร้าง / หม้าย	12	4.4
<b>รวม</b>	<b>272</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด มากที่สุด จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ม.6	91	33.5
ม.6/ ปวช.	77	28.3
อนุปริญญา / ปวส.	24	8.8
ปริญญาตรี	74	27.2
ปริญญาโท	6	2.2
<b>รวม</b>	<b>272</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่า ม.6 มากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมา คือ ระดับการศึกษา ม.6/ปวช. จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 ระดับการศึกษา

อนุปริญญา / ปวส. จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 และระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	39	14.3
1 – 5 ปี	111	40.8
6 – 10 ปี	59	21.7
11 – 15 ปี	46	16.9
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	17	6.3
<b>รวม</b>	<b>272</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี มากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 อายุการทำงานมากกว่า 11 - 15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายปฏิบัติการ	262	96.3
ฝ่ายบริหาร	10	3.7
<b>รวม</b>	<b>272</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 96.3 และตำแหน่งฝ่ายบริหาร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

4.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท  
พีริเซิร์ฟ ฟู๊ด สเปเชียลตี้ จำกัด

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ  
ของพนักงาน

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผล  
ต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุก หน่วยงานอย่างชัดเจน	36 (13.2)	159 (58.5)	62 (22.8)	15 (5.5)	0 (0)	3.79 (มาก)
บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	30 (11.0)	148 (54.4)	63 (23.2)	30 (11.0)	1 (0.4)	3.65 (มาก)
บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของ พนักงาน	26 (9.6)	141 (51.8)	68 (25.0)	32 (11.8)	5 (1.8)	3.56 (มาก)
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความ สอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกล ยุทธ์ของบริษัท	35 (12.9)	150 (55.1)	67 (24.6)	16 (5.9)	4 (1.5)	3.72 (มาก)
บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับดี	22 (8.1)	149 (54.8)	73 (26.8)	24 (8.8)	4 (1.5)	3.59 (มาก)
บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยให้กับพนักงาน	25 (9.2)	160 (58.8)	60 (22.1)	25 (9.2)	2 (0.7)	3.67 (มาก)
บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและ บทลงโทษที่ชัดเจนและเป็นธรรมในกรณี ที่พนักงานทำผิด	29 (10.7)	162 (59.6)	45 (16.5)	33 (12.1)	3 (1.1)	3.67 (มาก)
บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ	27 (9.9)	159 (58.5)	55 (20.2)	30 (11.0)	1 (0.4)	3.67 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.67 (มาก)</b>

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ  
ในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.67 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัย

ย่อด้านองค์การแต่ละปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกปัจจัย

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านงาน

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	33 (12.1)	156 (57.4)	54 (19.9)	28 (10.3)	1 (0.4)	3.71 (มาก)
บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างพอเพียง	21 (7.7)	139 (51.1)	60 (22.1)	48 (17.6)	4 (1.5)	3.46 (มาก)
บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน	18 (6.6)	171 (62.9)	59 (21.7)	22 (8.1)	2 (0.7)	3.67 (มาก)
พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบาย	27 (9.9)	153 (56.2)	69 (25.4)	22 (8.1)	1 (0.4)	3.67 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.63 (มาก)</b>

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.63 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อด้านงานแต่ละปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกปัจจัย ซึ่งได้แก่บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน และพนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบาย

**ตารางที่ 9** แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทมีการจัดวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุม	12 (4.4)	146 (53.7)	68 (25.0)	35 (12.9)	11 (4.0)	3.42 (มาก)
บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ความสามารถหรือทักษะและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต่องานนั้นๆ	11 (4.0)	170 (62.5)	64 (23.5)	21 (7.7)	6 (2.5)	3.58 (มาก)
บริษัทมีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและกระจายค่าตอบแทน	16 (5.9)	149 (54.8)	73 (26.8)	29 (10.7)	5 (1.8)	3.52 (มาก)
บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน	23 (8.5)	154 (56.6)	64 (23.5)	29 (10.7)	2 (0.7)	3.61 (มาก)
บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	12 (4.4)	148 (54.4)	76 (27.9)	32 (11.8)	4 (1.5)	3.49 (มาก)
บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	15 (5.5)	154 (56.6)	73 (26.8)	23 (8.5)	7 (2.6)	3.54 (มาก)
บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม	27 (9.9)	175 (64.3)	45 (16.5)	22 (8.1)	3 (1.1)	3.74 (มาก)
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน	19 (7.0)	147 (54.0)	55 (20.2)	42 (15.4)	9 (3.3)	3.46 (มาก)
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	10 (3.7)	142 (52.2)	72 (26.5)	41 (15.1)	7 (2.6)	3.39 (เฉยๆ)
บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	36 (13.2)	151 (55.5)	46 (16.9)	36 (13.2)	3 (1.1)	3.67 (มาก)
บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	47 (17.3)	165 (60.7)	36 (13.2)	24 (8.8)	0 (0)	3.86 (มาก)
บริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	25 (9.2)	141 (51.8)	72 (26.5)	30 (11.0)	4 (1.5)	3.56 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.57 (มาก)</b>

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.57 และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในปัจจัยย่อยจำนวน 11 ปัจจัยดังต่อไปนี้ บริษัทมีการจัดวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุม บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ความสามารถหรือทักษะและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต่องานนั้นๆ บริษัทมีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน และบริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน ได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินการทำงานให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	15 (5.5)	175 (64.3)	54 (19.9)	26 (9.6)	2 (0.7)	3.64 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	19 (7.0)	163 (59.9)	63 (23.2)	23 (8.5)	4 (1.5)	3.63 (มาก)



ตารางที่ 10 (ต่อ) แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานแต่ละหน่วยงาน	24 (8.8)	181 (66.5)	49 (18.0)	16 (5.9)	2 (0.7)	3.77 (มาก)
ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางในการทำงานและความก้าวหน้าให้แก่พนักงาน	31 (11.4)	170 (62.5)	47 (17.3)	21 (7.7)	3 (1.1)	3.75 (มาก)
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	27 (9.9)	165 (60.7)	61 (22.4)	15 (5.5)	4 (1.5)	3.72 (มาก)
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	32 (11.8)	165 (60.7)	47 (17.3)	25 (9.2)	3 (1.1)	3.73 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.71 (มาก)

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.71 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านภาวะผู้นำแต่ละปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกปัจจัยย่อย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท	24 (8.8)	171 (62.9)	63 (23.2)	12 (4.4)	2 (0.7)	3.75 (มาก)
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก	53 (19.5)	178 (65.4)	34 (12.5)	7 (2.6)	0 (0)	4.02 (มาก)
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป	49 (18.0)	146 (53.7)	69 (25.4)	6 (2.2)	2 (0.7)	3.86 (มาก)
มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน	36 (13.2)	182 (66.9)	45 (16.5)	7 (2.6)	2 (0.7)	3.89 (มาก)
บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่เลือกทำงานด้วย	50 (18.4)	161 (59.2)	48 (17.6)	13 (4.8)	0 (0)	3.91 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.89 (มาก)</b>

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.89 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแต่ละปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.02) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าบริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่เลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.91) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.86) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำและความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์การ	3.67	เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.63	เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.57	เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.71	เห็นด้วยมาก
ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม	3.89	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น ต่อองค์การในด้านความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำมีค่ามากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมาคือ ด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.67) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.57) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ	เพศ	
	ชาย (n=112)	หญิง (n=160)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านองค์การ	3.78 มาก	3.58 มาก
ด้านงาน	3.71 มาก	3.57 มาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.71 มาก	3.48 มาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.77 มาก	3.66 มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านองค์การสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.77) และด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.71) ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยเท่ากันเป็นลำดับสุดท้าย

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาคือด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.58) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.48) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อ องค์กร	อายุ			
	18 - 25 ปี (n=59)	26 - 35 ปี (n=127)	36 - 45 ปี (n=65)	46 ปีขึ้นไป (n=21)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านองค์กร	3.60 มาก	3.65 มาก	3.68 มาก	3.90 มาก
ด้านงาน	3.63 มาก	3.63 มาก	3.62 มาก	3.61 มาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.55 มาก	3.54 มาก	3.57 มาก	3.81 มาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.76 มาก	3.61 มาก	3.83 มาก	3.75 มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18-25 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมาคือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.60) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.55) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-35ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านองค์กรสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมาคือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.61) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.54) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36-45ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาคือ ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.68) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.57) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 46 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านองค์กรสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.81) ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.75) และด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามสถานภาพสมรส

องค์ประกอบของความผูกพันต่อ องค์กร	สถานภาพสมรส		
	โสด (n=140)	สมรส (n=120)	หย่าร้าง / หม้าย (n=12)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านองค์กร	3.60 มาก	3.70 มาก	4.10 มาก
ด้านงาน	3.63 มาก	3.61 มาก	3.73 มาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.51 มาก	3.61 มาก	3.88 มาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.64 มาก	3.75 มาก	3.99 มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพ โสด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาคือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.60) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.51) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาคือ ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านงานและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.51) เท่ากัน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านองค์กรสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.99) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.88) และด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามระดับการศึกษา

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์กร	ระดับการศึกษา				
	ต่ำกว่า ม.6 (n=91)	ม.6 / ปวช. (n=77)	อนุปริญญา / ปวส. (n=24)	ปริญญาตรี (n=74)	ปริญญาโท (n=6)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านองค์กร	3.92 มาก	3.66 มาก	3.65 มาก	3.39 เฉยๆ	3.22 เฉยๆ
ด้านงาน	3.78 มาก	3.60 มาก	3.69 มาก	3.47 มาก	3.29 เฉยๆ
ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	3.79 มาก	3.63 มาก	3.59 มาก	3.27 เฉยๆ	3.15 เฉยๆ
ด้านภาวะผู้นำ	3.87 มาก	3.72 มาก	3.81 มาก	3.49 มาก	3.33 เฉยๆ

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านองค์กรสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.87) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.79) และด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมาคือ ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.66) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.63) และด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มระดับการศึกษา อนุปริญญา / ปวส. มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.65) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.59) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมาคือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉยๆ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.39) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.27) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉยๆทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมาคือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29) ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.22) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.15) ตามลำดับ

**ตารางที่ 17** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี (n=39)	1 – 5 ปี (n=111)	6 – 10 ปี (n=59)	11 – 15 ปี (n=46)	มากกว่า 15 ปี (n=17)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านองค์กร	3.52 มาก	3.69 มาก	3.69 มาก	3.62 มาก	3.82 มาก
ด้านงาน	3.48 มาก	3.68 มาก	3.64 มาก	3.61 มาก	3.60 มาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.41 มาก	3.60 มาก	3.57 มาก	3.59 มาก	3.65 มาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.63 มาก	3.73 มาก	3.69 มาก	3.73 มาก	3.72 มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงลำดับตาม



ค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาคือ ด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.52) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.41) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ ด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.69) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.60) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านองค์การ และด้านภาวะผู้นำสูงที่สุดเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาคือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.57) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุการทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ ด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.62) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.59) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านองค์การสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.72) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.65) และด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน	
	ฝ่ายปฏิบัติการ (n=262)	ฝ่ายบริหาร (n=10)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านองค์กร	3.69 มาก	3.04 เฉยๆ
ด้านงาน	3.64 มาก	3.28 เฉยๆ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.60 มาก	2.91 เฉยๆ
ด้านภาวะผู้นำ	3.73 มาก	3.02 เฉยๆ

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานฝ่ายปฏิบัติการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.69) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.60) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานฝ่ายบริหาร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉยๆ ทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) รองลงมาคือ ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.04) ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.02) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 2.91) ตามลำดับ

#### 4.3 ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟรีเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด

##### ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท ฟรีเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด

ตารางที่ 19 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	ค่าเฉลี่ยระดับความ คิดเห็น	การแปลผลระดับ ความผูกพัน
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยม ของบริษัท	3.75	Engaged
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทเป็นหลัก	4.02	Engaged
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป	3.86	Engaged
มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การงาน	3.89	Engaged
บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่เลือกทำงานด้วย	3.91	Engaged
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.89</b>	<b>Engaged</b>

จากตารางที่ 19 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของบริษัท ฟรีเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.89 และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อประเด็นข้อคำถามย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 รองลงมาคือ บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.91 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.89 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป มีค่าเฉลี่ย 3.86 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท มีค่าเฉลี่ย 3.75 ตามลำดับ

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนก  
ตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	เพศ	
	ชาย (n=112)	หญิง (n=160)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ บริษัท	3.85 มาก	3.68 มาก
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทเป็นหลัก	4.01 มาก	4.03 มาก
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป	3.93 มาก	3.81 มาก
มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การงาน	3.98 มาก	3.83 มาก
บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่เลือกทำงานด้วย	3.96 มาก	3.88 มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.95</b> <b>Engaged</b>	<b>3.85</b> <b>Engaged</b>

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ

จากตารางที่ 20 พบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรใน  
ภาพรวมอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) โดยมีค่าเฉลี่ย 3.95 และ 3.85  
ตามลำดับ โดยกลุ่มพนักงานเพศชาย มีระดับความคิดเห็นต่อประเด็นข้อคำถามย่อยในด้านความ  
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย  
ได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัท  
เป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.01) รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่  
จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.98) บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบ  
แบบสอบถามเลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.96) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ

คงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.93) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท(ค่าเฉลี่ย 3.85) ตามลำดับ

สำหรับกลุ่มพนักงานเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อประเด็นข้อคำถามย่อยในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมา คือ บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.88) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.81) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.68) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	อายุ			
	18 - 25 ปี (n=59)	26 - 35 ปี (n=127)	36 - 45 ปี (n=65)	46 ปีขึ้นไป (n=21)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท	3.64 มาก	3.74 มาก	3.78 มาก	3.95 มาก
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก	3.90 มาก	4.01 มาก	4.15 มาก	4.00 มาก
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป	3.63 มาก	3.80 มาก	4.11 มาก	4.10 มาก
มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน	3.86 มาก	3.83 มาก	3.95 มาก	4.14 มาก
บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่เลือกทำงานด้วย	3.73 มาก	3.84 มาก	4.12 มาก	4.19 มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.75</b>	<b>3.84</b>	<b>4.02</b>	<b>4.08</b>
	<b>Engaged</b>	<b>Engaged</b>	<b>Engaged</b>	<b>Engaged</b>

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ

จากตารางที่ 21 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมของพนักงานในทุกกลุ่มอายุ อยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) โดยมีค่าเฉลี่ยตามกลุ่มอายุ ดังนี้ กลุ่มอายุ 18-25 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.75) กลุ่มอายุ 26-35 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.84) กลุ่มอายุ 36-45 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.02) และกลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุ 18-25 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ต่อประเด็นข้อคำถามย่อยในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) บริษัทเป็นองค์กรที่ดี

ที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.73) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.64) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.63) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุ 26-35 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ต่อประเด็นข้อคำถามย่อยในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.01) รองลงมาคือ บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.84) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.80) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.74) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุ 36-45 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ต่อประเด็นข้อคำถามย่อยในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมาคือ บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.12) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.11) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.78) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ต่อประเด็นข้อคำถามย่อยในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.19) รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.10) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.00) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.95) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	สถานภาพสมรส		
	โสด (n=140)	สมรส (n=120)	หย่าร้าง / หม้าย (n=12)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท	3.64 มาก	3.85 มาก	4.00 มาก
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก	3.94 มาก	4.09 มาก	4.25 มากที่สุด
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป	3.69 มาก	4.02 มาก	4.25 มากที่สุด
มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน	3.84 มาก	3.93 มาก	4.25 มากที่สุด
บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่เลือกทำงานด้วย	3.76 มาก	4.04 มาก	4.33 มากที่สุด
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.77</b> <b>Engaged</b>	<b>3.99</b> <b>Engaged</b>	<b>4.22</b> <b>Engaged</b>

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพสมรส

จากตารางที่ 22 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มสถานภาพ โสด กลุ่มสถานภาพสมรส และกลุ่มสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย อยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 3.99 และ 4.22 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มสถานภาพ โสด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ต่อประเด็นข้อคำถามย่อยในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84) บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่เลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.76) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.69) และ



ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.64) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มสถานภาพสมรส มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดต่อประเด็นข้อคำถามย่อยในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมาคือ บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.04) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.02) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.85) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดต่อประเด็นข้อคำถามย่อย ได้แก่ บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป และผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.25) และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดต่อประเด็นข้อคำถามย่อย ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	ระดับการศึกษา				
	ต่ำกว่า ม.6 (n=91)	ม.6 / ปวช. (n=77)	อนุปริญญา / ปวส. (n=24)	ปริญญาตรี (n=74)	ปริญญาโท (n=6)
	ค่าเฉลี่ยแปลผล	ค่าเฉลี่ยแปลผล	ค่าเฉลี่ยแปลผล	ค่าเฉลี่ยแปลผล	ค่าเฉลี่ยแปลผล
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท	3.91 มาก	3.87 มาก	3.75 มาก	3.42 มาก	3.67 มาก
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก	4.12 มาก	4.04 มาก	4.04 มาก	3.89 มาก	3.67 มาก
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป	4.11 มาก	3.92 มาก	3.92 มาก	3.49 มาก	3.67 มาก
มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน	4.03 มาก	3.95 มาก	3.79 มาก	3.70 มาก	3.83 มาก
บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่เลือกทำงานด้วย	4.13 มาก	4.06 มาก	3.96 มาก	3.51 มาก	3.33 เฉยๆ
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.06</b>	<b>3.97</b>	<b>3.89</b>	<b>3.60</b>	<b>3.63</b>
	<b>Engaged</b>	<b>Engaged</b>	<b>Engaged</b>	<b>Engaged</b>	<b>Engaged</b>

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 23 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 กลุ่มระดับการศึกษา ม.6/ปวช. กลุ่มระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท อยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 3.97 3.89 3.60 และ 3.63 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากต่อประเด็นข้อคำถามย่อยในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.13) รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.12) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง

ความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.11) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.91) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มระดับการศึกษาม.6/ปวช. มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากต่อประเด็นข้อคำถามย่อยในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.04) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.92) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.87) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากต่อประเด็นข้อคำถามย่อยในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมาคือ บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.96) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.92) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.75) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากต่อประเด็นข้อคำถามย่อยในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.51) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.49) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.42) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากต่อประเด็นข้อคำถามย่อย ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆต่อประเด็นข้อคำถามย่อย ได้แก่ บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวม	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี (n=39)	1 – 5 ปี (n=111)	6 – 10 ปี (n=59)	11 – 15 ปี (n=46)	มากกว่า 15 ปี (n=17)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท	3.36 เฉยๆ	3.77 มาก	3.81 มาก	3.85 มาก	4.00 มาก
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก	3.74 มาก	4.03 มาก	4.07 มาก	4.20 มาก	3.94 มาก
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป	3.46 มาก	3.86 มาก	3.81 มาก	4.15 มาก	4.12 มาก
มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน	3.82 มาก	3.90 มาก	3.90 มาก	3.87 มาก	4.06 มาก

ตารางที่ 24 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวม	อายุการทำงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี (n=39)	1 – 5 ปี (n=111)	6 – 10 ปี (n=59)	11 – 15 ปี (n=46)	มากกว่า 15 ปี (n=17)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่เลือก ทำงานด้วย	3.54 มาก	3.86 มาก	4.02 มาก	4.17 มาก	4.06 มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.58</b> <b>Engaged</b>	<b>3.88</b> <b>Engaged</b>	<b>3.92</b> <b>Engaged</b>	<b>4.05</b> <b>Engaged</b>	<b>4.04</b> <b>Engaged</b>

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุการทำงาน

จากตารางที่ 24 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี กลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี กลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี กลุ่มอายุการทำงาน 11-15 ปี และกลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี อยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 3.88 3.92 4.05 และ 4.04 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากต่อประเด็นข้อคำถามย่อย ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.74) บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.54) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.46) และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆต่อประเด็นข้อคำถามย่อย ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากต่อประเด็นข้อคำถามย่อยในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) ผู้ตอบ

แบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย 3.86) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.77) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากต่อประเด็นข้อคำถามย่อยในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมาคือ บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.02) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย 3.81) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุการทำงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากต่อประเด็นข้อคำถามย่อยในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมาคือ บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.17) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.15) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย 3.85) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากต่อประเด็นข้อคำถามย่อยในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย 4.06) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.94) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	ตำแหน่งงาน	
	ฝ่ายปฏิบัติการ (n=262)	ฝ่ายบริหาร (n=10)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท	3.76 มาก	3.30 เฉยๆ
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก	4.04 มาก	3.50 มาก
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป	3.88 มาก	3.40 เฉยๆ
มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน	3.90 มาก	3.70 มาก
บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่เลือกทำงานด้วย	3.94 มาก	3.10 เฉยๆ
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.90</b> <b>Engaged</b>	<b>3.40</b> <b>Not-Engaged</b>

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 25 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายปฏิบัติการอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 สำหรับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายบริหารอยู่ในระดับไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged Employee) โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากต่อประเด็นข้อคำถามย่อยในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมาคือ บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.94) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) ผู้ตอบแบบสอบถามมี

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.88) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.76) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายบริหาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากต่อประเด็นข้อคำถามย่อย ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.50) ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆต่อประเด็นข้อคำถามย่อย ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.40) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.30) และบริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.10) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ต่อระดับความคิดเห็นในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อ  
บริษัทจำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของ พนักงานต่อบริษัท	เพศ		T-value	Sig
	ชาย (n=112)	หญิง (n=160)		
ด้านองค์การ	3.78	3.58	2.637	0.009*
ด้านงาน	3.71	3.57	1.817	0.070
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.71	3.48	3.117	0.002*
ด้านภาวะผู้นำ	3.77	3.66	1.430	0.154

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ

จากตารางที่ 26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อ  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ในด้านองค์การและด้านการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านงานและด้านภาวะผู้นำ  
ไม่มีความแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพัน ของพนักงานต่อบริษัท	อายุ				F-value	Sig
	18-25 ปี (n=59)	26-35 ปี (n=127)	36-45 ปี (n=65)	46 ปี ขึ้นไป (n=21)		
ด้านองค์กร	3.60	3.65	3.68	3.90	1.310	0.272
ด้านงาน	3.63	3.63	3.62	3.61	0.018	0.997
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.55	3.54	3.57	3.81	1.177	0.319
ด้านภาวะผู้นำ	3.76	3.61	3.83	3.75	1.947	0.122

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทจำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพัน ของพนักงานต่อบริษัท	สถานภาพสมรส			F-value	Sig
	โสด (n=140)	สมรส (n=120)	หย่าร้าง / หม้าย (n=12)		
ด้านองค์กร	3.60	3.70	4.10	4.111	0.017*
ด้านงาน	3.63	3.61	3.73	0.207	0.813
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.51	3.61	3.88	2.391	0.093
ด้านภาวะผู้นำ	3.64	3.75	3.99	2.099	0.125

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพสมรส

จากตารางที่ 28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท โดยด้านองค์การ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความแตกต่าง

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทจำแนกตามปัจจัยด้านองค์การเป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig	
		สมรส	หย่าร้าง / หม้าย
โสด	3.60	0.10 / 0.456	0.50 / 0.023*
สมรส	3.70		0.40 / 0.084
หย่าร้าง / หม้าย	4.10		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method

จากตารางที่ 29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทจำแนกตามปัจจัยด้านองค์การเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยความผูกพันมากกว่ากลุ่มสถานภาพโสด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท	ระดับการศึกษา					F-value	Sig
	ต่ำกว่า ม.6 (n=91)	ม.6 / ปวช. (n=77)	อนุปริญญา / ปวส. (n=24)	ปริญญาตรี (n=74)	ปริญญาโท (n=6)		
ด้านองค์กร	3.92	3.66	3.65	3.39	3.22	9.426	0.000*
ด้านงาน	3.78	3.60	3.69	3.47	3.29	3.007	0.019*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.79	3.63	3.59	3.27	3.15	9.184	0.000*
ด้านภาวะผู้นำ	3.87	3.72	3.81	3.49	3.33	4.408	0.002*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 30 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทจำแนกตามปัจจัยด้านองค์กรเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig			
		ม.6 / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่า ม.6	3.92	0.26 / 0.084	0.27 / 0.398	0.53 / 0.000*	0.70 / 0.094
ม.6 / ปวช.	3.66		0.01 / 1.000	0.27 / 0.086	0.44 / 0.542
อนุปริญญา / ปวส.	3.65			0.26 / 0.451	0.43 / 0.635
ปริญญาตรี	3.39				0.17 / 0.980
ปริญญาโท	3.22				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method

จากตารางที่ 31 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทจำแนกตามปัจจัยด้านองค์กรเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันน้อยกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทจำแนกตามปัจจัยด้านงานเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig			
		ม.6 / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่า ม.6	3.78	0.18 / 0.498	0.09 / 0.982	0.31 / 0.045*	0.49 / 0.498
ม.6 / ปวช.	3.60		0.09 / 0.987	0.13 / 0.803	0.31 / 0.855
อนุปริญญา / ปวส.	3.69			0.22 / 0.706	0.40 / 0.756
ปริญญาตรี	3.47				0.18 / 0.979
ปริญญาโท	3.29				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method

จากตารางที่ 32 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทจำแนกตามปัจจัยด้านงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันน้อยกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทจำแนกตามปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig			
		ม.6 / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่า ม.6	3.79	0.16 / 0.519	0.20 / 0.677	0.52 / 0.000*	0.64 / 0.151
ม.6 / ปวช.	3.63		0.04 / 0.999	0.36 / 0.007*	0.48 / 0.444
อนุปริญญา / ปวส.	3.59			0.32 / 0.251	0.44 / 0.611
ปริญญาตรี	3.27				0.12 / 0.994
ปริญญาโท	3.15				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method

จากตารางที่ 33 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทจำแนกตามปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันน้อยกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 และกลุ่มระดับการศึกษา ม.6 / ปวช.

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทจำแนกตามปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig			
		ม.6 / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่า ม.6	3.87	0.15 / 0.692	0.06 / 0.995	0.38 / 0.006*	0.54 / 0.405
ม.6 / ปวช.	3.72		0.09 / 0.989	0.23 / 0.267	0.39 / 0.718
อนุปริญญา / ปวส.	3.81			0.32 / 0.336	0.48 / 0.618
ปริญญาตรี	3.49				0.16 / 0.988
ปริญญาโท	3.33				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method

จากตารางที่ 34 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทจำแนกตามปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันน้อยกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทจำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท	อายุการทำงาน					F-value	Sig
	น้อยกว่า 1 ปี (n=39)	1 - 5 ปี (n=111)	6 - 10 ปี (n=59)	11 - 15 ปี (n=46)	มากกว่า 15 ปี (n=17)		
ด้านองค์การ	3.52	3.69	3.69	3.62	3.82	0.968	0.426
ด้านงาน	3.48	3.68	3.64	3.61	3.60	0.719	0.580
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.41	3.60	3.57	3.59	3.65	0.846	0.497
ด้านภาวะผู้นำ	3.63	3.73	3.69	3.73	3.72	0.188	0.944

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุการทำงาน

จากตารางที่ 35 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท	ตำแหน่งงาน		T-value	Sig
	ฝ่ายปฏิบัติการ (n=262)	ฝ่ายบริหาร (n=10)		
ด้านองค์การ	3.69	3.04	3.350	0.001*
ด้านงาน	3.64	3.28	1.774	0.077
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.60	2.91	3.551	0.000*
ด้านภาวะผู้นำ	3.73	3.02	3.486	0.001*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 36 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายบริหารมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ในด้านองค์การและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านงานไม่มีความแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ตอนที่ 3.4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ของผู้ตอบแบบสอบถามใน  
ภาพรวมจำแนกตามเพศ

ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม	เพศ		T-value	Sig
	ชาย (n=112)	หญิง (n=160)		
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและ ค่านิยมของบริษัท	3.85	3.68	2.084	0.038*
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ ของบริษัทเป็นหลัก	4.01	4.03	-0.200	0.842
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป	3.93	3.81	1.248	0.213
มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อ บริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน	3.98	3.83	1.843	0.066
บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่เลือกทำงานด้วย	3.96	3.88	0.981	0.327
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.95</b>	<b>3.85</b>	<b>1.464</b>	<b>0.144</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ

จากตารางที่ 37 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม  
จำแนกตามเพศ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละ  
ข้อคำถามย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อ  
เป้าหมายและค่านิยมของบริษัท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้อคำถาม  
ย่อยอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมจำแนกตามอายุ

ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม	อายุ				F-value	Sig
	18-25 ปี (n=59)	26-35 ปี (n=127)	36-45 ปี (n=65)	46 ปี ขึ้นไป (n=21)		
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท	3.64	3.74	3.78	3.95	1.073	0.361
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก	3.90	4.01	4.15	4.00	1.634	0.182
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป	3.63	3.80	4.11	4.10	5.363	0.001*
มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน	3.86	3.83	3.95	4.14	1.490	0.218
บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่เลือกทำงานด้วย	3.73	3.84	4.12	4.19	4.517	0.004*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.75</b>	<b>3.84</b>	<b>4.02</b>	<b>4.08</b>	<b>3.436</b>	<b>0.017*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ

จากตารางที่ 38 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมจำแนกตามอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป และบริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่เลือกทำงานด้วย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้อคำถามย่อยอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
		26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
18 - 25 ปี	3.75	0.09 / 0.777	0.27 / 0.067	0.33 / 0.166
26 - 35 ปี	3.84		0.18 / 0.229	0.24 / 0.390
36 - 45 ปี	4.02			0.06 / 0.988
46 ปีขึ้นไป	4.08			

จากตารางที่ 39 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม จำแนกตามระดับอายุเป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีกลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อบริษัทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม	สถานภาพสมรส			F-value	Sig
	โสด (n=140)	สมรส (n=120)	หย่าร้าง / หม้าย (n=12)		
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท	3.64	3.85	4.00	3.855	0.022*
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก	3.94	4.09	4.25	2.680	0.070
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป	3.69	4.02	4.25	7.997	0.000*
มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน	3.84	3.93	4.25	2.332	0.099
บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่เลือกทำงานด้วย	3.76	4.04	4.33	6.886	0.001*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.77</b>	<b>3.99</b>	<b>4.22</b>	<b>6.861</b>	<b>0.001*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพสมรส

จากตารางที่ 40 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไปและบริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่เลือกทำงานด้วย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้อคำถามย่อยอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig	
		สมรส	หย่าร้าง / หม้าย
โสด	3.77	0.22 / 0.010*	0.032*
สมรส	3.99		0.392
หย่าร้าง / หม้าย	4.22		

จากตารางที่ 41 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อบริษัทมากกว่ากลุ่มพนักงานสถานภาพโสด และ พนักงานสถานภาพ หย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อบริษัทมากกว่าพนักงานกลุ่มสถานภาพโสด

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม	ระดับการศึกษา					F-value	Sig
	ต่ำกว่า ม.6 (n=91)	ม.6 / ปวช. (n=77)	อนุปริญญา / ปวส. (n=24)	ปริญญาตรี (n=74)	ปริญญาโท (n=6)		
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท	3.91	3.87	3.75	3.42	3.67	6.280	0.000*
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก	4.12	4.04	4.04	3.89	3.67	1.745	0.140
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป	4.11	3.92	3.92	3.49	3.67	8.026	0.000*
มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน	4.03	3.95	3.79	3.70	3.83	2.786	0.027*
บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่เลือกทำงานด้วย	4.13	4.06	3.96	3.51	3.33	10.446	0.000*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.06</b>	<b>3.97</b>	<b>3.89</b>	<b>3.60</b>	<b>3.63</b>	<b>8.207</b>	<b>0.000*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 42 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป ความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงานและบริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่เลือกทำงานด้วย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig			
		ม.6 / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่า ม.6	4.06	0.09 / 0.875	0.17 / 0.761	0.46 / 0.000*	0.43 / 0.478
ม.6 / ปวช.	3.97		0.08 / 0.985	0.37 / 0.002*	0.34 / 0.712
อนุปริญญา / ปวส.	3.89			0.29 / 0.276	0.26 / 0.896
ปริญญาตรี	3.60				0.03 / 1.000
ปริญญาโท	3.63				

จากตารางที่ 43 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อบริษัทน้อยกว่ากลุ่มพนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 และ ม.6 / ปวช.

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมจำแนกตามอายุการทำงาน

ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม	อายุการทำงาน					F-value	Sig
	น้อยกว่า 1 ปี (n=39)	1-5 ปี (n=111)	6-10 ปี (n=59)	11-15 ปี (n=46)	มากกว่า 15 ปี (n=17)		
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท	3.36	3.77	3.81	3.85	4.00	4.037	0.003*
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก	3.74	4.03	4.07	4.20	3.94	2.811	0.026*
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป	3.46	3.86	3.81	4.15	4.12	5.299	0.000*

ตารางที่ 44 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมจำแนกตามอายุการทำงาน

ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม	อายุการทำงาน					F-value	Sig
	น้อยกว่า 1 ปี (n=39)	1-5 ปี (n=111)	6-10 ปี (n=59)	11-15 ปี (n=46)	มากกว่า 15 ปี (n=17)		
มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน	3.82	3.90	3.90	3.87	4.06	0.383	0.821
บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่เลือกทำงานด้วย	3.54	3.86	4.02	4.17	4.06	4.822	0.001*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.58</b>	<b>3.88</b>	<b>3.92</b>	<b>4.05</b>	<b>4.04</b>	<b>4.186</b>	<b>0.003*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุการทำงาน

จากตารางที่ 44 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมจำแนกตามอายุการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป และบริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่เลือกทำงานด้วย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยด้านอายุการทำงานเป็นรายคู่

อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig			
		1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
น้อยกว่า 1 ปี	3.58	0.30 / 0.086	0.34 / 0.075	0.47 / 0.007*	0.46 / 0.105
1 - 5 ปี	3.88		0.04 / 0.996	0.17 / 0.585	0.16 / 0.894
6 - 10 ปี	3.92			0.13 / 0.858	0.12 / 0.969
11 - 15 ปี	4.05				0.01 / 1.000
มากกว่า 15 ปี	4.04				

จากตารางที่ 45 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 11 - 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อบริษัท มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม	ตำแหน่งงาน		T-value	Sig
	ฝ่ายปฏิบัติการ (n=262)	ฝ่ายบริหาร (n=10)		
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท	3.76	3.30	2.046	0.042*
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก	4.04	3.50	2.592	0.010*
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป	3.88	3.40	1.973	0.049*
มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน	3.90	3.70	0.921	0.358
บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่เลือกทำงานด้วย	3.94	3.10	3.619	0.000*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.90</b>	<b>3.40</b>	<b>2.779</b>	<b>0.006*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 46 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป และบริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่เลือกทำงานด้วย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 3.5 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

ตารางที่ 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่องาน ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับ ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม					
	B	Beta	t	Sig.	R	R Square
ด้านองค์การ	0.107	0.115	1.300	0.195	0.666	0.444
ด้านงาน	0.133	0.149	2.054	0.041*		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.282	0.303	3.508	0.001*		
ด้านภาวะผู้นำ	0.165	0.188	3.000	0.003*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

ตัวทำนาย (Predictors): ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านผู้นำ

ตัวแปรตาม (Dependent variable): ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

จากตารางที่ 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมโดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.666 และระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยที่ส่งผลต่อทั้ง 4 ด้านคิดเป็นร้อยละ 44.40 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 55.60 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่นๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear regression) จะใกล้เคียงกับระดับความผูกพันในภาพรวมจริงๆ ของพนักงานได้ปานกลาง และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยด้านองค์การ ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ใช้ค่า Beta ในการทำนายระดับความผูกพัน เนื่องจากค่า Beta สามารถบอกได้ว่าตัวทำนายนั้นมีผลหรืออิทธิพลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ซึ่งพบว่า ตัวทำนายในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (Beta = 0.303) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (Beta = 0.188) และด้านงาน (Beta = 0.149) ตามลำดับ

ตารางที่ 48 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อความย่อคำงาน กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท  
ในภาพรวม

ข้อความย่อ คำงาน	ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม					
	B	Beta	t	Sig.	R	R Square
บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	0.088	0.127	2.079	0.039*	0.577	0.333
บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างพอเพียง	0.047	0.076	1.220	0.224		
บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน	0.163	0.215	3.257	0.001*		
พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบาย	0.217	0.296	4.501	0.000*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

ตัวทำนาย (Predictors): ข้อความย่อคำงาน 4 ข้อ

ตัวแปรตาม (Dependent variable): ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

จากตารางที่ 48 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อความย่อคำงาน กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อความย่อคำงานทั้ง 4 ข้อ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.577 และระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมจะแปรตามข้อความย่อคำงานทั้ง 4 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 33.30 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 66.70 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ข้อความย่อ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน และพนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนข้อความย่อบริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างพอเพียง ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ใช้ค่า Beta ในการทำนายระดับความผูกพัน เนื่องจากค่า Beta สามารถบอกได้ว่าตัวทำนายนั้นมีผลหรืออิทธิพลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ซึ่งพบว่า ตัวทำนายในข้อความย่อ พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบาย สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (Beta = 0.217) รองลงมาคือ บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน (Beta = 0.215)

ตารางที่ 49 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามย่อยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

ข้อคำถามย่อย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม					
	B	Beta	t	Sig.	R	R Square
บริษัทมีการจัดวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุม	0.095	0.152	2.342	0.020*	0.665	0.442
บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ความสามารถหรือทักษะและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต่องานนั้นๆ	0.057	0.079	1.244	0.215		
บริษัทมีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	0.001	0.001	0.016	0.987		
บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน	0.148	0.212	3.109	0.002*		
บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	0.101	0.145	2.069	0.040*		
บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	-0.022	-0.032	-0.475	0.635		
บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม	0.026	0.036	0.550	0.583		
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน	-0.032	-0.053	-0.693	0.489		
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	0.097	0.149	2.448	0.015*		
บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	-0.011	-0.018	-0.251	0.802		
บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	0.131	0.185	2.751	0.006*		
บริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	0.043	0.065	0.934	0.351		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

ตัวทำนาย (Predictors): ข้อคำถามย่อยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 12 ข้อ

ตัวแปรตาม (Dependent variable): ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

จากตารางที่ 49 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อความย่อเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อความย่อทั้ง 12 ข้อ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.665 และระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมจะผันแปรตามข้อความย่อทั้ง 12 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 44.20 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 55.80 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ข้อความย่อ บริษัทมีการจัดวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุม บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ และบริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนข้อความย่ออื่นๆ ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ใช้ค่า Beta ในการทำนายระดับความผูกพัน เนื่องจากค่า Beta สามารถบอกได้ว่าตัวทำนายนั้นมีผลหรืออิทธิพลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ซึ่งพบว่า ตัวทำนายในข้อความย่อ บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวม ได้มากที่สุด (Beta = 0.212) รองลงมาบริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (Beta = 0.185)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

**ตารางที่ 50** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามย่อยด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

ข้อคำถามย่อย ด้านภาวะผู้นำ	ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม					
	B	Beta	t	Sig.	R	R Square
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินการทำงานให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	0.123	0.164	2.361	0.019*	0.561	0.315
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.014	0.019	0.242	0.809		
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานแต่ละหน่วยงาน	0.195	0.246	2.840	0.005*		
ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางในการทำงานและความก้าวหน้าให้แก่พนักงาน	0.107	0.149	1.733	0.084		
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	0.092	0.125	1.668	0.096		
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	-0.032	-0.047	-0.550	0.583		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

ตัวทำนาย (Predictors): ข้อคำถามย่อยด้านภาวะผู้นำ 6 ข้อ

ตัวแปรตาม (Dependent variable): ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

จากตารางที่ 50 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามย่อยด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อคำถามย่อยทั้ง 6 ข้อ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.561 และระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมจะผันแปรตามข้อคำถามย่อยทั้ง 6 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 31.50 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 68.50 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ข้อคำถามย่อย ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินการทำงานให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอและผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานแต่ละหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนข้อคำถามย่อยอื่นๆ ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ใช้ค่า Beta ในการทำนายระดับความผูกพัน เนื่องจากค่า Beta สามารถบอกได้ว่าตัวทำนายนั้นมีผลหรืออิทธิพลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ซึ่งพบว่า ตัวทำนายในข้อคำถาม

ย่อย ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานแต่ละหน่วยงาน สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (Beta = 0.246) รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินการทำงานให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Beta = 0.164)

#### 4.4 ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

จากคำถามปลายเปิดให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ “การสร้างความผูกพันต่อองค์กร” บริษัท พีริเซอร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 58 คน จากทั้งหมด 272 คน ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถแบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 8 กลุ่ม ตามลักษณะความคล้ายคลึงของข้อเสนอแนะ ดังนี้

ตารางที่ 51 แสดงจำนวนข้อเสนอแนะและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ข้อเสนอแนะ	ร้อยละ
บริษัทควรจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ ให้พนักงานได้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ การท่องเที่ยว การแข่งกีฬา เพื่อเป็นการสร้างความสามัคคี ความผูกพันกัน รู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม	34	12.50
บริษัทควรให้ความสำคัญและความเสมอภาคเท่าเทียมกันกับพนักงาน ไม่ควรมีการแบ่งระดับชั้น เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างระดับหัวหน้าและระดับบริหารกับระดับพนักงานทั่วไป	11	4.04
บริษัทควรพิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้มีค่าครองชีพที่เหมาะสม	9	3.31
บริษัทควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นในด้านต่างๆ	8	2.94
บริษัทควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมทักษะในการทำงานให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง	6	2.21
บริษัทควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้น	3	1.10
บริษัทควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ และปลอดภัย	2	0.74
บริษัทควรมีการนำเสนอข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ให้มีความรวดเร็วและทั่วถึง	2	0.74
รวม	75	27.58

หมายเหตุ : ร้อยละคำนวณเปรียบเทียบจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 คน

จากตารางที่ 51 พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบข้อเสนอแนะจำนวน 58 คน จากแบบสอบถามทั้งหมด 272 ชุด คิดเป็นร้อยละ 21.32 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งสิ้น 75 ข้อเสนอแนะ โดยแบ่งตามกลุ่มที่มีการสื่อความหมายคล้ายคลึงกันได้เป็น 8 ประเด็น เรียงตามลำดับดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่า บริษัทควรจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ ให้พนักงานได้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ การท่องเที่ยว การแข่งกีฬา เพื่อเป็นการสร้างความสามัคคี ความผูกพันกัน รู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม จำนวน 34 ข้อเสนอแนะ (34 คน) คิดเป็นร้อยละ 12.50 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่า บริษัทควรให้ความสำคัญและความเสมอภาคเท่าเทียมกันกับพนักงาน ไม่ควรมีการแบ่งระดับชั้น เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างระดับหัวหน้าและระดับบริหารกับระดับพนักงานทั่วไป จำนวน 11 ข้อเสนอแนะ (11 คน) คิดเป็นร้อยละ 4.04 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่า บริษัทควรพิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้มีค่าครองชีพที่เหมาะสม จำนวน 9 ข้อเสนอแนะ (9 คน) คิดเป็นร้อยละ 3.31 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่า บริษัทควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นในด้านต่างๆ จำนวน 8 ข้อเสนอแนะ (8 คน) คิดเป็นร้อยละ 2.94 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่า บริษัทควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมทักษะในการทำงานให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง จำนวน 6 ข้อเสนอแนะ (6 คน) คิดเป็นร้อยละ 2.21 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่า บริษัทควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้น จำนวน 3 ข้อเสนอแนะ (3 คน) คิดเป็นร้อยละ 1.10 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่า บริษัทควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ และปลอดภัย จำนวน 2 ข้อเสนอแนะ (2 คน) คิดเป็นร้อยละ 0.74 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่า บริษัทควรมีการนำเสนอข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ให้มีความรวดเร็วและทั่วถึง จำนวน 2 ข้อเสนอแนะ (2 คน) คิดเป็นร้อยละ 0.74 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด



## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท 프리เซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท 프리เซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากพนักงาน บริษัท 프리เซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 272 คน และได้ทำการศึกษาโดยนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นกรอบในการศึกษา อันประกอบไปด้วยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ระเบียบวิธีการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าแจกแจงแบบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Linear Regression) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท 프리เซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท 프리เซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.8 มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี ร้อยละ 46.7 สถานภาพโสด ร้อยละ 51.5 จบการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6 ร้อยละ 33.5 มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 40.8 และเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ร้อยละ 96.3

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท พีริเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด

แบบสอบถามที่ใช้เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยใช้คำถามในการวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale ซึ่งแบ่งความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีรายละเอียดดังนี้

### ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.67) เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านองค์การแต่ละปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากจำนวน 8 ปัจจัย เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ (1)บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานอย่างชัดเจน (2)นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท (3)บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยให้กับพนักงาน บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนและเป็นธรรมในกรณีที่พนักงานทำผิด และบริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ ทั้ง 3 ปัจจัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4)บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (5)บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี (6)บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

#### 2. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.63) เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยในด้านงานทั้ง 4 ปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกปัจจัยย่อยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ (1) บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (2) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ และ

ความสามารถของพนักงาน และพนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3) บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างพอเพียง

### 3. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.57) เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากจำนวน 11 ปัจจัย เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ (1)บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (2) บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม (3) บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (4) บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (5)บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ความสามารถหรือทักษะและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต่องานนั้นๆ (6) บริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (7) บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (8) บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต่องานนั้นๆ (9) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (10) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (11) บริษัทมีการจัดวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุม และพิจารณาจากปัจจัยย่อยในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเลขๆ 1 ปัจจัย คือ บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกันได้

### 4. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.71) และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยในด้านภาวะผู้นำจำนวน 6 ปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกปัจจัยย่อย สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ (1) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานแต่ละหน่วยงาน (2) ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางในการทำงานและความก้าวหน้าให้แก่พนักงาน (3) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (4) ผู้บังคับบัญชามีการ

รับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (5) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินการทำงานให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (6) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

**ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ**

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อบริษัท พีริเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

**1. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ**

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกด้าน ค่าเฉลี่ยในผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าสูงกว่าเพศหญิงในทุกด้าน โดยเพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านองค์การสูงสุด ส่วนเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านภาวะผู้นำสูงสุด

**2. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ**

ผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่มอายุ มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเท่ากันทั้ง 4 ด้าน คือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยระดับความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มอายุ 18-25 ปี และ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านภาวะผู้นำ พนักงานกลุ่มอายุ 26-35 ปี และ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การสูงสุด นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุ 18-25 ปี 26-35 ปี และ 36-45 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่ำที่สุดเหมือนกัน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านงานต่ำที่สุด

**3. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส**

ผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่ม มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเท่ากันทั้ง 4 ด้าน คือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยระดับความคิดเห็นของ

พนักงานกลุ่มสถานภาพ โสด และสมรส มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านภาวะผู้นำ และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนพนักงานกลุ่มสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การสูงที่สุด และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การต่ำที่สุดในด้านงาน

#### 4. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มระดับการศึกษา ต่ำกว่า ม.6 ม.6/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเท่ากันทั้ง 4 ด้าน คือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านองค์การ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษา ม.6/ปวช. และ อนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านภาวะผู้นำ สำหรับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านงานและด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนในด้านองค์การและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านภาวะผู้นำ และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเท่ากันทั้ง 4 ด้าน คือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ โดยระดับความคิดเห็นต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

#### 5. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่มอายุการทำงาน มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเท่ากันทั้ง 4 ด้าน คือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาระดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี อายุการทำงาน 1-5 ปี อายุการทำงาน 6-10 ปีและอายุการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำสูงที่สุด และระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านองค์การสูงที่สุด และระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดในด้านงาน

#### 6. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงที่สุดในด้านภาวะผู้นำ สำหรับผู้ตอบ

แบบสอบถามฝ่ายบริหาร มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ  
ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ย  
ระดับความคิดเห็นสูงสุดในด้านงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามทั้งฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายบริหาร มี  
ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ฟริเชิร์ฟ ฟู้ด สเป เชียลตี้ จำกัด

#### ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์การของ บริษัท ฟริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด

เป็นการศึกษาโดยใช้วิธีการวัดระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม ซึ่ง  
ประกอบด้วยประเด็นข้อคำถามย่อยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การจำนวน 5 ข้อ ได้แก่

1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและ  
ค่านิยมของบริษัท
2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ  
ประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก
3. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น  
พนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป
4. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อ  
บริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน
5. บริษัทเป็นองค์การที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย

การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของบริษัท ฟริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้  
จำกัด พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged Employee) โดยมี  
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.89 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในข้อคำถามย่อย  
ทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ (1)ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม  
อย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก มากที่สุด (2)บริษัทเป็นองค์การที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบ  
แบบสอบถามเลือกทำงานด้วย (3)ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะ  
เกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน (4)ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่  
จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป และ (5)ผู้ตอบแบบสอบถามมีความ  
เชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท

จากผลการศึกษาทำให้ทราบว่า พนักงาน บริษัท ฟริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด เป็น  
พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged Employee) โดยพนักงานจะทำงานตามที่ได้รับ

มอบหมายด้วยความทุ่มเท เต็มใจและมุ่งมั่น มีความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัทร่วมกัน รวมทั้งเชื่อมั่นว่า บริษัท ฟริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่เลือกทำงานด้วย

### **ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

#### **1. ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามเพศ**

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากในทุกข้อคำถามย่อย โดยค่าเฉลี่ยของรวมของผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าสูงกว่าเพศหญิง เมื่อพิจารณาในข้อคำถามย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและหญิงมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเหมือนกัน และมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเหมือนกัน

#### **2. ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ**

ผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามย่อยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่มอายุ มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อยในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เท่ากันหมดทุกข้อ

เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุ 18-25 ปี กลุ่มอายุ 26-35 ปี และกลุ่มอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุดในข้อคำถามย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก ส่วนกลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุดในข้อคำถามย่อย บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย

#### **3. ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส**

ผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่มสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามย่อยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่มสถานภาพ โสดและสถานภาพ

สมรส มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อยในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เท่ากันหมดทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุดในข้อคำถามย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก เช่นเดียวกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่มสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อยในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ในข้อคำถามย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงานและบริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อยในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในข้อคำถามย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุดในข้อคำถามย่อย บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย

#### **4. ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา**

ผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่มระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามย่อยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 กลุ่มระดับการศึกษา ม.6/ปวช. กลุ่มระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. และกลุ่มระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มระดับการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป และผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามอยู่ในระดับเฉยๆ ในข้อคำถามย่อย บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย



## 5. ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่มอายุการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามย่อยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อย แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทอยู่ในระดับเฉยๆ และมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อยที่เหลืออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดในทุกกลุ่มที่จำแนกตามอายุการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี กลุ่มอายุงาน 6-10 ปี กลุ่มอายุงาน 11-15 ปี และกลุ่มอายุงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ

## 6. ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายบริหารมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged Employee) เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามย่อยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อยในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อคำถาม

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายบริหาร มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมในข้อคำถาม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลักและผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากสำหรับข้อคำถามย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป และบริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย อยู่ในระดับเฉยๆ

**ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระดับความคิดเห็นในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ**

ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ระหว่างตัวแปรอิสระด้านข้อมูลทั่วไปตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงานและตำแหน่งงาน กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ พบว่า

1. เพศมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนปัจจัยด้านงานและด้านภาวะผู้นำ พบว่า เพศไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

2. อายุไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในทุกด้าน

3. สถานภาพสมรสมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ในด้านองค์การ

4. ระดับการศึกษามีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในทุกด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าเฉลี่ยด้านองค์การสูงที่สุด

5. อายุการทำงานไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในทุกด้าน

6. ตำแหน่งงานมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในด้านองค์การ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ ส่วนด้านงานไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

**ตอนที่ 3.4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม**

ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม ระหว่างตัวแปรอิสระด้านข้อมูลทั่วไปตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงานและตำแหน่งงาน กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม ได้ผลการศึกษา ดังนี้

1. พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อบริษัทในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เพศไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท

2. พนักงานทุกกลุ่มอายุ มีความผูกพันต่อบริษัทในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า อายุมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท

3. พนักงานทุกกลุ่มสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อบริษัทในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท โดยกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อบริษัทมากกว่ากลุ่มพนักงานสถานภาพโสด และ พนักงานสถานภาพ หย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อบริษัทมากกว่าพนักงานกลุ่มสถานภาพโสด

4. พนักงานทุกกลุ่มระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อบริษัทในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ระดับการศึกษามีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท โดยกลุ่มพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อบริษัทน้อยกว่ากลุ่มพนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 และ ม.6 / ปวช.

5. พนักงานทุกกลุ่มอายุการทำงาน มีความผูกพันต่อบริษัทในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า อายุการทำงานมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 11 - 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อบริษัท มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี

6. พนักงานทุกกลุ่มตำแหน่งงาน มีความผูกพันต่อบริษัทในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ตำแหน่งงานมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท

**ตอนที่ 3.5 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม**

**1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่องาน ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.666 และระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยที่ส่งผลต่อทั้ง 4 ด้านคิดเป็นร้อยละ 44.40 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 55.60 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่นๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear regression) จะใกล้เคียงกับ

ระดับความผูกพันในภาพรวมจริงๆ ของพนักงานได้ปานกลาง และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยด้านองค์การไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ใช้ค่า Beta ในการทำนายระดับความผูกพัน เนื่องจากค่า Beta สามารถบอกได้ว่าตัวทำนายนั้นมีผลหรืออิทธิพลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ซึ่งพบว่า ตัวทำนายในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (Beta = 0.303) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (Beta = 0.188) และด้านงาน (Beta = 0.149) ตามลำดับ

## 2. ความสัมพันธ์ระหว่างข้อความย่อใจด้านงาน กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างข้อความย่อใจด้านงาน กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อความย่อใจทั้ง 4 ข้อ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.577 และระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมจะผันแปรตามข้อความย่อใจทั้ง 4 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 33.30 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 66.70 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ข้อความย่อใจ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของพนักงาน และพนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนข้อความย่อใจบริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างพอเพียง ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ใช้ค่า Beta ในการทำนายระดับความผูกพัน เนื่องจากค่า Beta สามารถบอกได้ว่าตัวทำนายนั้นมีผลหรืออิทธิพลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ซึ่งพบว่า ตัวทำนายในข้อความย่อใจพนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบาย สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (Beta = 0.217) รองลงมาคือ บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของพนักงาน (Beta = 0.215)

### 3. ความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามย่อยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามย่อยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อคำถามย่อยทั้ง 12 ข้อ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.665 และระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมจะผันแปรตามข้อคำถามย่อยทั้ง 12 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 44.20 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 55.80 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ข้อคำถามย่อย บริษัทมีการจัดวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุม บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ และบริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนข้อคำถามย่อยอื่นๆ ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ใช้ค่า Beta ในการทำนายระดับความผูกพัน เนื่องจากค่า Beta สามารถบอกได้ว่าตัวทำนายนั้นมีผลหรืออิทธิพลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ซึ่งพบว่า ตัวทำนายในข้อคำถามย่อย บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (Beta = 0.212) รองลงมาบริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน (Beta = 0.185)

### 4. ความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามย่อยด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามย่อยด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อคำถามย่อยทั้ง 6 ข้อ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.561 และระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมจะผันแปรตามข้อคำถามย่อยทั้ง 6 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 31.50 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 68.50 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ข้อคำถามย่อย ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินการทำงานให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอและผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานแต่ละหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนข้อคำถามย่อยอื่นๆ ไม่มีผลต่อ

ระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ใช้ค่า Beta ในการทำนายระดับความผูกพัน เนื่องจากค่า Beta สามารถบอกได้ว่าตัวทำนายนั้นมีผลหรืออิทธิพลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ซึ่งพบว่า ตัวทำนายในข้อคำถามย่อย ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานแต่ละหน่วยงาน สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (Beta = 0.246) รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินการทำงานให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Beta = 0.164)

#### ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

พิจารณาจากแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท พีริแอร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด พบว่า ข้อเสนอแนะที่พนักงานแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ บริษัทควรจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ ให้พนักงานได้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ การท่องเที่ยว การแข่งกีฬา เพื่อเป็นการสร้างความสามัคคี ความผูกพันกัน รู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม (ร้อยละ 12.50) รองลงมาคือ บริษัทควรให้ความสำคัญและความเสมอภาคเท่าเทียมกันกับพนักงาน ไม่ควรมีการแบ่งระดับชั้น เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างระดับหัวหน้าและระดับบริหารกับระดับพนักงานทั่วไป (ร้อยละ 4.04) และบริษัทควรพิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้มีค่าครองชีพที่เหมาะสม (ร้อยละ 3.31) ตามลำดับ

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท พีริแอร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด สามารถนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

### 1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของพนักงานบริษัท พีริแอร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด มีความผูกพันในระดับที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) โดยเมื่อพิจารณาในข้อคำถามย่อย พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกข้อคำถามย่อย ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน(สมาชิกภาพ)ของบริษัทต่อไป ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน และบริษัท เป็นองค์กรที่ดีที่สุดใน

ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย ซึ่งตรงกับแนวคิดของ The Gallup Organization (2002) สถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษา ที่ได้แบ่งประเภทของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด และนอกจากนี้ Burke (2003) ได้ทำการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะอยู่กับองค์กรนานขึ้น ให้ความร่วมมือกับองค์กร และช่วยสร้างความสำเร็จให้กับบริษัท โดยความผูกพันของพนักงานมีความเชื่อมโยงกับความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) และก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Profitability) ต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าที่พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิชา ขาวกล้าเลิศ (2555) ซึ่งทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด และ สุชาดา เต็งศิริวัฒนา (2556) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานอยุธยา โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกด้าน และพนักงานมีความผูกพันในระดับที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee)

## 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า โดยรวมพนักงาน บริษัท ฟริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยพนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำสูงสุด รองลงมาคือด้านองค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของบริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์ และงานวิจัย The Institute for Employment Studies (2004) ที่ได้ระบุถึงพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เกิดจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โอกาสได้พัฒนางานที่ตนทำอยู่ รวมถึงการที่องค์กรให้ความสนใจต่อสุขภาพ และความเป็นอยู่ของพนักงาน ซึ่งแสดงว่าความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานจะส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และสอดคล้องตามแนวความคิดของ Steers (1997) ที่ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

เป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1. ลักษณะส่วนบุคคล 2. ลักษณะของงาน โดยลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และ 3. ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน โดยประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรพึงพาได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนอง ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุชาติ เต็งศิริวัฒนา (2556) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อายิโนะโมะโดะ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานอยุธยา ที่พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้านเช่นเดียวกัน

### 2.1 ด้านองค์กร

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท พีริเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กรประกอบไปด้วย 1.บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานอย่างชัดเจน 2.บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ 3.บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน 4.นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท 5.บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี 6.บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่เหมาะสมปลอดภัยให้กับพนักงาน 7.บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัด และบทลงโทษที่ชัดเจนและเป็นธรรมในกรณีที่พนักงานทำผิด 8.บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร

### 2.2 ด้านงาน

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท พีริเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านงานประกอบไปด้วย 1.บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง 2.บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างพอเพียง 3.บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน 4.พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบาย

### 2.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท พีริเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยดังนี้ 1.บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากร



มนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุม 2.บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุ  
ขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะและ  
คุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต่องานนั้นๆ 3.บริษัทมีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานของ  
พนักงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน 4.บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึก  
มีความมั่นคงในการทำงาน 5.บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน 6.บริษัท  
ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้น ในที่ทำงาน 7.บริษัทมี  
การจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม 8.บริษัทมี  
ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน 9.บริษัทมี  
ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ 10.บริษัทมีการดูแล  
เรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ 11.บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อม  
สัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน 12.บริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนา  
ความรู้แก่พนักงานถึงเหล่านี้แสดงถึงความเอาใจใส่ต่องานขององค์กร ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่  
ดี และเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน ตรงกับแนวคิดของ The Gallup Organization (2002)  
ที่กล่าวถึง ความก้าวหน้าในงาน ประกอบไปด้วยความก้าวหน้า การเรียนรู้และพัฒนา ซึ่งจะ  
พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

#### 2.4 ด้านภาวะผู้นำ

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท พีริเซอร์ฟ ฟู้ด สเตเชี่ยลตี้ จำกัด มีความ  
คิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดย  
องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำประกอบไปด้วย 1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผล  
การประเมินการทำงานให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 2. ผู้บังคับบัญชาให้  
ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานได้รับทราบถึง  
ความคาดหวังในการทำงานของพนักงานแต่ละหน่วยงาน 4.ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้  
แนวทางในการทำงานและความก้าวหน้าให้แก่พนักงาน 5.ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ  
พนักงานอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม 6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้  
พนักงานได้รับทราบซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ The Gallup Organization (2002) ที่ได้กล่าวถึง  
แรงจูงใจที่ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยพนักงาน และความรู้สึกในจิตใจของ  
พนักงาน และความสามารถของหัวหน้างานในการสร้างเงื่อนงำที่สามารถสนับสนุนให้พนักงานเกิด  
ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

### 3. ความสัมพันธ์ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่องานได้ ร้อยละ 44.40 โดยปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ฟรีเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ แสดงว่าความรู้สึกของพนักงานต่อปัจจัยด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

โดยเมื่อนำปัจจัยทั้ง 3 ด้านที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม ซึ่งได้แก่ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ มาทดสอบความสัมพันธ์ของข้อคำถามย่อย กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม พบว่า ข้อคำถามย่อยด้านงาน ที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม ได้แก่ข้อคำถาม บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของพนักงาน และพนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบาย สำหรับข้อคำถามย่อยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม ได้แก่ข้อคำถาม บริษัทมีการจัดวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุม บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ และบริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน สำหรับข้อคำถามย่อยด้านภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม ได้แก่ข้อคำถาม ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินการทำงานให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บังคับบัญชา มีการแจ้งให้พนักงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานแต่ละหน่วยงาน

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม และการทดสอบความสัมพันธ์ในแต่ละข้อคำถามย่อยของตัวแปรต้น 3 ด้านที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ฟรีเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ Burke (2003) ซึ่งกล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน โดยเรียกว่า Employee Engagement Index (EEI) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ 6

ปัจจัยได้แก่ องค์กร(Company) กลุ่มงาน (Work Group) สายอาชีพ (Career/Profession) ลูกค้า (Customer) งานที่ทำ และผู้จัดการ (Manager) และสอดคล้องกับแนวคิดของ The Institute for Employment Studies (2004) ซึ่งพบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน เกิดจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสได้แสดงความคิดเห็น โอกาสในการพัฒนาในงานองค์กรให้ ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน ซึ่งความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามปัจจัยดังกล่าว

### 5.3 ข้อค้นพบ

จากศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟรีเซอร์ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด มีข้อค้นพบ ดังนี้

1. พนักงานบริษัท ฟรีเซอร์ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ปัจจัยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำสูงที่สุด และมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่ำที่สุด

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ (1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก (2) บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย (3) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน (4) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป และ (5) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ตามลำดับ ซึ่งสามารถนำค่าเฉลี่ยนี้มาทำการแปลผลระดับความผูกพัน และพบว่าพนักงานพนักงานบริษัท ฟรีเซอร์ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) ในทุกหัวข้อ

3. เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยในแต่ละองค์ประกอบความผูกพันจากผลการศึกษาความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่ามีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท พีริเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น	
	ค่าเฉลี่ยสูงสุด	ค่าเฉลี่ยต่ำสุด
ด้านองค์การ	บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.79 แปลผล เห็นด้วยมาก)	บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56 แปลผล เห็นด้วยมาก)
ด้านงาน	บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.71 แปลผล เห็นด้วยมาก)	บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างพอเพียง (ค่าเฉลี่ย 3.46 แปลผล เห็นด้วยมาก)
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86 แปลผล เห็นด้วยมาก)	บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.39 แปลผล เฉยๆ)
ด้านภาวะผู้นำ	ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานแต่ละหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77 แปลผล เห็นด้วยมาก)	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.63 แปลผล เห็นด้วยมาก)

4. เมื่อพิจารณาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ พบว่า

- พนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับเฉย ๆ และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- พนักงานระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในทุกด้าน อยู่ในระดับเฉย ๆ และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- พนักงานกลุ่มอายุงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การสูงที่สุด เมื่อเทียบกับในกลุ่มอายุอื่นๆ ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การด้านภาวะผู้นำสูงที่สุด

- พนักงานฝ่ายบริหาร มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในทุกด้าน อยู่ในระดับเฉย ๆ และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

5. เมื่อพิจารณาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การใน ภาพรวมพบว่า

- ปัจจัยด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในภาพรวม แสดงว่า เพศ ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน พบว่า พนักงานเพศชาย มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมสูง กว่าพนักงานเพศหญิง

- ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในภาพรวม แสดงว่า ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงานและตำแหน่งงาน มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน สรุปได้ดังนี้

พนักงานกลุ่มอายุ 18-25 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การใน ภาพรวมต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับทุกกลุ่มอายุ

พนักงานกลุ่มสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การใน ภาพรวมต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับทุกกลุ่มสถานภาพ

พนักงานกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การใน ภาพรวมต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับทุกกลุ่มระดับการศึกษา

พนักงานกลุ่มอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การใน ภาพรวมต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับทุกกลุ่มอายุการทำงาน

พนักงานฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ และอยู่ในระดับไม่มีความผูกพันต่อองค์การ (Not-Engaged Employee)

6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ได้แก่ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ โดยความคิดเห็นด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 ซึ่งด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมได้มากที่สุด (Beta = 0.303) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (Beta = 0.188) และด้านงาน (Beta = 0.149) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านองค์การ ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

#### 5.4 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด ในภาพรวมพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อบริษัท (Engaged Employee) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดข้อย่อยต่างๆ ที่ทำการศึกษาพบว่า บริษัทควรมีการพิจารณาในปัจจัยหลายๆด้านเพิ่มเติม เพื่อเป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในด้านสร้างความผูกพันให้กับพนักงานทุกคนในบริษัท เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท มีความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมที่จะร่วมปฏิบัติงานต่อไปกับบริษัท ซึ่งรายละเอียดในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันเหล่านี้ ย่อมจะส่งผลต่อการเติบโตและประสบความสำเร็จในธุรกิจของบริษัทด้วยเช่นกัน ผู้ศึกษาจึงรวบรวมและขอเสนอ ข้อเสนอแนะจากการศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์กับบริษัท ฟริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด ในการรักษาและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อไป

##### 1. ด้านองค์กร

พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แต่เมื่อพิจารณาข้อปัจจัยย่อยมีข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำถามปลายเปิด ได้มีพนักงานให้ข้อเสนอแนะไว้เช่นเดียวกัน ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาในด้านนี้ที่สำคัญ แนวทางการดำเนินการ คือ บริษัทต้องมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงพนักงานในทุกระดับ เช่น การติดตั้งกล่องรับความคิดเห็นเพิ่มเติมให้ครอบคลุมทุกพื้นที่การทำงาน การใช้บอร์ดประชาสัมพันธ์ และควรมีการจัดประชุมตัวแทนพนักงานเพื่อสอบถามความต้องการรวมทั้งข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง สำหรับหัวหน้างาน ควรใกล้ชิดกับพนักงานให้มากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นการสร้างความไว้วางใจกับพนักงาน หัวหน้างานต้องเปิดใจและยอมรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากพนักงานทั้งในด้านดีและไม่ดีพร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนในการพูดคุยแสดงความคิดเห็นกับหัวหน้าได้อย่างเท่าเทียม

##### 2. ด้านงาน

พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรด้านงานโดยรวม และในทุกปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งที่ผ่านมาบริษัทได้มีการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องงานที่เกี่ยวข้อง มีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบายต่างๆ ได้ดี รวมทั้งมีการมอบหมายงานให้กับพนักงานได้เหมาะสมตรงตามความสามารถ แต่สำหรับเรื่องการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำที่สุด บริษัทควรนำมาพิจารณาดำเนินการเพื่อให้พนักงานทำงานได้สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและกำลังการผลิตสินค้าได้อีกด้วย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อบริษัทโดยตรง โดยแนวทางการ

ดำเนินงานนั้นควรใช้ระดับหัวหน้างานเป็นคนขับเคลื่อนและประสานงานระหว่างระดับพนักงานทั่วไปกับระดับบริหาร เพื่อให้การนำเสนอและตัดสินใจเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วนและเกิดประสิทธิผลตามที่ต้องการ

### 3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถพยากรณ์ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทได้มากที่สุด โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แต่อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาในครั้งนี้ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ มีค่าต่ำที่สุดในบรรดาองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ซึ่งปัจจัยด้านบริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ มีระดับความคิดเห็นเฉยๆ ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญในปัจจัยนี้เป็นลำดับต้นๆ โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ควรทำการสำรวจค่าจ้างค่าตอบแทนของบริษัทในกลุ่มธุรกิจคล้ายคลึงกัน เพื่อนำมาพิจารณากำหนด โครงสร้างค่าจ้างและค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับงานที่พนักงานรับผิดชอบ โดยหลังจากดำเนินการแล้ว เป้าหมายคือ พนักงานต้องไม่รู้สึกรู้ว่ามีความแตกต่างกันในด้านผลตอบแทนเมื่อเทียบกับธุรกิจใกล้เคียงกันอีกต่อไป จะทำให้พนักงานไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากบริษัทและยอมส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์การมากขึ้นด้วยอย่างแน่นอน สำหรับข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามนั้นพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้บริษัทจัดกิจกรรมต่างๆ ให้พนักงานได้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ การท่องเที่ยว การแข่งกีฬา เพื่อเป็นการสร้างความสามัคคี ความผูกพันกัน รู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม ในกิจกรรม ซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่บริษัทได้ดำเนินการอยู่แล้วอย่างต่อเนื่อง โดยมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงที่สุด โดยบริษัทต้องให้ความสำคัญพร้อมส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่องและให้มีความยั่งยืนแบบนี้ต่อไป เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การในระดับที่ดีแบบนี้ตลอดไปเช่นกัน

นอกจากนี้ ควรมีการส่งเสริมความรู้ให้กับพนักงานทุกระดับได้รับการอบรมตามหน้าที่อย่างทั่วถึง โดยการให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถหรือบุคคลภายนอกมาให้ความรู้ โดยมีการสอบถามถึงความต้องการของพนักงานว่าต้องการการอบรมในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบหรือการสร้างเสริมทักษะในด้านใด หรือการทดสอบความสามารถที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ตำแหน่งงาน เพื่อให้ทราบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความเชี่ยวชาญหรือขาดทักษะในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือไม่ โดยผู้บังคับบัญชาสามารถเลือกการฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อเป็นการพัฒนาทั้งเรื่องงานและเรื่องทัศนคติที่พนักงานควรมีต่อองค์การ ทำให้เกิดภาคภูมิใจและมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ ส่งผลให้มีความภักดี องค์การที่มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะสามารถสร้างทัศนคติในแง่บวกต่อพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันขององค์การที่เพิ่มขึ้น

#### 4. ด้านภาวะผู้นำ

พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และองค์ประกอบความผูกพันทางด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น โดยรวมสูงที่สุดในบรรดาองค์ประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ทำให้ทราบได้ว่าหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันกับองค์การเป็นอย่างมาก ดังนั้น พนักงานมีตำแหน่งหัวหน้างาน ตั้งแต่หัวหน้างานระดับต้น ผู้บริหารสูงสุดของแต่ละส่วนงานจนถึงผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ควรรักษาบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ดีเช่นนี้ไว้พร้อมทั้งมีปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา ต้องเป็นผู้นำที่เก่งทั้งคนและงาน มีผลงานเป็นที่ยอมรับของพนักงาน สามารถเป็นผู้นำที่นำพาพนักงานร่วมกันขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำในแต่ละส่วนงาน ควรให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นลำดับแรก เพราะปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด โดยผู้บังคับบัญชาต้องมีการประสานงานกับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจัดหาหลักสูตรการฝึกอบรมที่ดีและเหมาะสมกับพนักงานให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน โดยผู้บังคับบัญชาต้องมีการสนับสนุนและให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงกำหนดให้มีแผนการอบรมและการสอนงานหรือ On the job training (OJT) จากส่วนงานต้นสังกัดเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับพนักงานทั้งในด้านการอบรมหลักสูตรบังคับและการอบรมที่เกี่ยวกับงานประจำของตนเอง ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างมากกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาก็ควรที่จะเพิ่มความสำคัญในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ให้มากยิ่งขึ้น เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดในองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ การให้ความสำคัญกับเรื่องทรัพยากรมนุษย์นั้น ยังรวมถึงเรื่องของหน้าที่ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ในด้านของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และต้องสื่อสารและถ่ายทอดเป้าหมายในการทำงานให้พนักงานได้รับทราบ โดยทั่วถึง เพื่อให้พนักงานสามารถได้รับทราบและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์ขององค์การ และนอกจากนี้ การให้คำแนะนำและแนวทางในการทำงานให้แก่พนักงานก็เป็นเรื่องสำคัญเช่นกัน เมื่อพนักงานมีปัญหาที่ไม่ทราบว่าจะต้องทำอะไร การได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชานั้น นอกจากจะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถแล้ว ยังสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน เพราะพนักงานจะคิดว่าผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญในตัวของพวกเขา และใส่ใจในเรื่องการทำงานของพวกเขา สร้างความเป็นกันเองให้กับพนักงานเพิ่มขึ้น เป็นการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์การ



## บรรณานุกรม

- จิรวรรณ เณรเยี่ยม. 2553. ความผูกพันต่องานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิจิตรโลก. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ช่อสุดา โสระดา. 2551. ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิติภรณ์ วัฒนาวีรวงศ์. 2552. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอีน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปริญกร มิมะพันธุ์. 2556. 5 แนวทาง สร้างความผูกพันองค์กร. [ระบบออนไลน์] แหล่งที่มา : [http://www.prachachat.net/news\\_detail.php?newsid=1376470488&grp\\_id=no&catid=17&subcatid=1700](http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1376470488&grp_id=no&catid=17&subcatid=1700) (1 สิงหาคม 2557).
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท 프리เซิร์ฟ ฟู้ด สเปนเซียลตี้ จำกัด. 2557. รายงานสรุปจำนวนพนักงาน. บริษัท 프리เซิร์ฟ ฟู้ด สเปนเซียลตี้ จำกัด.
- พรชัย พันธุ์พิพัฒน์ไพบูลย์. 2550. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท บางเลนเปเปอร์มิลล์ จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ชรรมสาร.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. 2554. การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร (Employee Engagement). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : หจก.บ้านหนังสือโกสินทร์.
- ศศิชา ขาวลำเลิศ. 2555. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิทธิโชค เตชะวุฒิพันธุ์. 2550. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรีนสวีลด์ จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2556. ผูกใจพนักงานอย่างไรให้ได้ทั้งใจทั้งงาน (Employee Engagement in Practice). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัท โรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด (มหาชน).

สุชาติ เต็งศิริวัฒนา. 2556. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานอยุธยา. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

## แบบสอบถาม

### เรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท พีริเซอร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทพีริเซอร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด

ผู้ศึกษาขอความกรุณาจากท่านในการกรอกแบบสอบถามตามความคิดเห็น หรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับถือเป็นข้อมูลผลงานทางวิชาการ และคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามนี้

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด  
เพียง 1

เพศ	<input type="checkbox"/>	ชาย	<input type="checkbox"/>	หญิง
อายุ	<input type="checkbox"/>	18 - 25 ปี	<input type="checkbox"/>	26 - 35 ปี
	<input type="checkbox"/>	36 - 45 ปี	<input type="checkbox"/>	46 ปีขึ้นไป
สถานภาพสมรส	<input type="checkbox"/>	โสด	<input type="checkbox"/>	สมรส
	<input type="checkbox"/>	หย่าร้าง / หม้าย	<input type="checkbox"/>	
ระดับการศึกษา	<input type="checkbox"/>	ต่ำกว่า ม.6	<input type="checkbox"/>	ม.6 / ปวช.
	<input type="checkbox"/>	อนุปริญญา / ปวส.	<input type="checkbox"/>	ปริญญาตรี
อายุการทำงาน	<input type="checkbox"/>	น้อยกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/>	1 - 5 ปี
	<input type="checkbox"/>	6 - 10 ปี	<input type="checkbox"/>	11 - 15 ปี
	<input type="checkbox"/>	มากกว่า 15 ปี	<input type="checkbox"/>	
ตำแหน่งงาน	<input type="checkbox"/>	ฝ่ายปฏิบัติการ	<input type="checkbox"/>	ฝ่ายบริหาร

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

โปรดพิจารณาข้อความจากคำถามและกรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1	ด้านองค์กร					
1.1	บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานอย่างชัดเจน					
1.2	บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ					
1.3	บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน					
1.4	นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท					
1.5	บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี					
1.6	บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยให้กับพนักงาน					
1.7	บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนและเป็นธรรมในกรณีที่พนักงานทำผิด					
1.8	บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>2</b>	<b>ด้านงาน</b>					
2.1	บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง					
2.2	บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างพอเพียง					
2.3	บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของพนักงาน					
2.4	พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบาย					
<b>3</b>	<b>ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</b>					
3.1	บริษัทมีการจัดวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุม					
3.2	บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต่องานนั้นๆ					
3.3	บริษัทมีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน					
	ไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
3.4	บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน					
3.5	บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับพนักงานที่ชัดเจน					
3.6	บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่ จะเรียนรู้และเติบโตไป สู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน					
3.7	บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรม ให้กับพนักงาน รวมทั้งมี การปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม					
3.8	บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและเหมาะสมกับ กำลังความสามารถของพนักงาน					
3.9	บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ สามารถแข่งขันกับองค์กร อื่นในธุรกิจเดียวกันได้					
3.10	บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของ พนักงานอย่างเพียงพอ					
3.11	บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรม เพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดี ระหว่างพนักงาน					
3.12	บริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษา ด้านการทำงานและการพัฒนา ความรู้แก่พนักงาน					



ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
<b>4</b>	<b>ด้านภาวะผู้นำ</b>					
4.1	ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินการทำงานให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
4.2	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
4.3	ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานแต่ละหน่วยงาน					
4.4	ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางในการทำงานและความก้าวหน้าให้แก่พนักงาน					
4.5	ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม					
4.6	ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ					
<b>5</b>	<b>ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม</b>					
5.1	ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัท					
5.2	ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก					
5.3	ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป					
5.4	ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือหน้าที่การทำงาน					
5.5	บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย					



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นายชัยวัฒน์ เหล่าสันติสุข
วัน เดือน ปีเกิด	12 กุมภาพันธ์ 2521
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2552 สำเร็จการศึกษาปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจอาหาร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปีการศึกษา 2542 สำเร็จการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีการศึกษา 2538 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จังหวัดนครปฐม
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2550 - ปัจจุบัน ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท ฟริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด พ.ศ. 2549 - 2550 ผู้จัดการส่วนผลิต บริษัท ยูเนี่ยน โพรเซน โปรดักส์ จำกัด พ.ศ. 2547 - 2548 ผู้ช่วยผู้จัดการโรงงาน บริษัท ไมท์ตี้ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พ.ศ. 2545 - 2546 หัวหน้าแผนกผลิต บริษัท แพทย์ฟู้ด อินคัสตรี จำกัด พ.ศ. 2543 - 2544 หัวหน้าแผนกผลิต บริษัท คัมมิลล์ จำกัด

