

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทชัยพัฒนาขนส่งเชียงใหม่ จำกัด ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ขององค์กรที่ร่วมงาน

2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง/พัฒนาองค์กรของบริษัท

4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน | ร้อยละ |
|------------|------------|--------------|
| ชาย | 118 | 60.8 |
| หญิง | 76 | 39.2 |
| รวม | 194 | 100.0 |

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย ร้อยละ 60.8 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 39.2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

| อายุ | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------|------------|--------------|
| 20-25 ปี | 33 | 17.0 |
| 26-30 ปี | 52 | 26.8 |
| 31-35 ปี | 42 | 21.6 |
| 36-40 ปี | 34 | 17.5 |
| 41-45 ปี | 22 | 11.3 |
| มากกว่า 45 ปี | 11 | 5.7 |
| รวม | 194 | 100.0 |

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีอายุ 26-30 ปี ร้อยละ 26.8 รองลงมาอายุ 31-35 ปี ร้อยละ 21.6 อายุ 36-40 ปี ร้อยละ 17.5 อายุ 20-25 ปี ร้อยละ 17.0 อายุ 41-45 ปี ร้อยละ 11.3 และอายุมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 5.7

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------------|------------|--------------|
| ประถมศึกษา | 16 | 8.2 |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 32 | 16.5 |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย | 40 | 20.6 |
| อาชีวศึกษา (ปวช.,ปวส.) | 54 | 27.8 |
| ปริญญาตรี | 52 | 26.8 |
| รวม | 194 | 100.0 |

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาอาชีวศึกษา (ปวช.,ปวส.) มากที่สุด ร้อยละ 27.8 รองลงมา ปริญญาตรี ร้อยละ 26.8 มัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 20.6 มัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 16.5 และ ประถมศึกษา ร้อยละ 8.2

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------|------------|--------------|
| 5,000-9,000 บาท | 130 | 67.0 |
| 9,001-12,000 บาท | 48 | 24.7 |
| 12,001-14,000 บาท | 5 | 2.6 |
| 14,001 บาทขึ้นไป | 11 | 5.7 |
| รวม | 194 | 100.0 |

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-9,000 บาท ร้อยละ 67.0 รองลงมา 9,001-12,000 บาท ร้อยละ 24.7 14,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 5.7 และ 12,001-14,000 บาท ร้อยละ 2.6

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

| สถานภาพสมรส | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------|-------|--------|
| โสด | 106 | 54.6 |
| สมรส | 88 | 45.4 |
| รวม | 194 | 100.0 |

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีสถานภาพเป็น โสด ร้อยละ 54.6 สมรส ร้อยละ 45.4

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานธุรกิจ (BU)

| หน่วยงานธุรกิจ (BU) | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------------------|-------|--------|
| ธุรกิจศูนย์บริการซ่อมบำรุง | 55 | 28.4 |
| ธุรกิจรถโดยสารประจำทาง | 94 | 48.5 |
| ธุรกิจรถโดยสารไม่ประจำทาง | 8 | 4.1 |
| ธุรกิจขนส่งสินค้า | 9 | 4.6 |
| ธุรกิจสนับสนุน (บุคคล บัญชี) | 28 | 14.4 |
| รวม | 194 | 100.0 |

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานธุรกิจ (BU) ธุรกิจรถโดยสารประจำทาง ร้อยละ 48.5 รองลงมา ธุรกิจศูนย์บริการซ่อมบำรุง ร้อยละ 28.4 ธุรกิจขนส่งสินค้า ร้อยละ 4.6 และธุรกิจรถโดยสารไม่ประจำทาง ร้อยละ 4.1

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

| ระยะเวลาการทำงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------|------------|--------------|
| น้อยกว่า 6 เดือน | 17 | 8.8 |
| 6 เดือน -2 ปี | 36 | 18.6 |
| มากกว่า 2-4 ปี | 40 | 20.6 |
| มากกว่า 4-6 ปี | 36 | 18.6 |
| มากกว่า 6-8 ปี | 14 | 7.2 |
| มากกว่า 8 ปี | 51 | 26.3 |
| รวม | 194 | 100.0 |

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 8 ปี ร้อยละ 26.3 รองลงมามากกว่า 2-4 ปี ร้อยละ 20.6 6 เดือน -2 ปี และ มากกว่า 4-6 ปี เท่ากัน ร้อยละ 18.6 มากกว่า 6-8 ปี ร้อยละ 7.2

4.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านองค์กร

| ด้านองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปลผล) |
|--|-----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------|-----------------------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | เห็นด้วย มาก | เฉย ๆ | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย น้อยมาก | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | |
| บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน | 8 (4.1) | 90 (46.4) | 32 (16.5) | 58 (29.9) | 6 (3.1) | 3.19 (เฉยๆ) |
| บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ | 12 (6.2) | 78 (40.2) | 47 (24.2) | 42 (21.6) | 15 (7.7) | 3.15 (เฉยๆ) |
| บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน | 20 (10.3) | 64 (33.0) | 41 (21.1) | 44 (22.7) | 25 (12.9) | 3.05 (เฉยๆ) |
| นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท | 20 (10.3) | 77 (39.7) | 49 (25.3) | 42 (21.6) | 6 (3.1) | 3.32 (เฉยๆ) |
| บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดย รวมอยู่ในระดับดี | 29 (14.9) | 81 (41.8) | 50 (25.8) | 32 (16.5) | 2 (1.0) | 3.53 (เห็นด้วยมาก) |
| บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน | 23 (11.9) | 83 (42.8) | 38 (19.6) | 37 (19.1) | 13 (6.7) | 3.34 (เฉยๆ) |
| บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช่เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน | 24 (12.4) | 82 (42.3) | 47 (24.2) | 30 (15.5) | 11 (5.7) | 3.40 (เฉยๆ) |

ตารางที่ 8 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์การ

| ด้านองค์การ | ระดับความคิดเห็น | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปลผล) |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------------|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เฉย ๆ | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยมาก | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | |
| บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ | 44 (22.7) | 85 (43.8) | 36 (18.6) | 27 (13.9) | 2 (1.0) | 3.73 (เห็นด้วยมาก) |
| องค์การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี | 22 (11.3) | 88 (45.4) | 51 (26.3) | 22 (11.3) | 11 (5.7) | 3.45 (เห็นด้วยมาก) |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 3.35 (เฉยๆ) |

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

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.35) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากคือ บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.73) บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.53) องค์การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.45) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ เรียงลำดับคือ บริษัทฯมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.32) บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.19) บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.15) บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.05)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงาน

| ด้านงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปดผล) |
|---|-----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------|-----------------------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | เห็นด้วย มาก | เฉย ๆ | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย น้อยมาก | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | |
| บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง | 20 (10.3) | 69 (35.6) | 63 (32.5) | 29 (14.9) | 13 (6.7) | 3.28 (เฉยๆ) |
| บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ | 13 (6.7) | 103 (53.1) | 36 (18.6) | 27 (13.9) | 15 (7.7) | 3.37 (เฉยๆ) |
| บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน | 20 (10.3) | 86 (44.3) | 51 (26.3) | 24 (12.4) | 13 (6.7) | 3.39 (เฉยๆ) |
| พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ | 18 (9.3) | 92 (47.4) | 52 (26.8) | 29 (14.9) | 3 (1.5) | 3.48 (เห็นด้วยมาก) |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 3.38 (เฉยๆ) |

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

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.38) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.48) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ เรียงลำดับคือ บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.37) บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม
ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ระดับความคิดเห็น | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปลผล) |
|---|-----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------|-----------------------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | เห็นด้วย มาก | เฉย ๆ | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย น้อยมาก | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | |
| บริษัทมีการจัดการวางแผนงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงาน อย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุก หน้าที่ | 14 (7.2) | 93 (47.9) | 39 (20.1) | 35 (18.0) | 13 (6.7) | 3.31 (เลขๆ) |
| บริษัทมีการกำหนดกรอบและ แนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กร และพนักงาน | 12 (6.2) | 66 (34.0) | 60 (30.9) | 49 (25.3) | 7 (3.6) | 3.14 (เลขๆ) |
| บริษัทมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/ การพัฒนาและการจ่าย ค่าตอบแทน | 14 (7.2) | 65 (33.5) | 58 (29.9) | 46 (23.7) | 11 (5.7) | 3.13 (เลขๆ) |
| บริษัทสามารถทำให้พนักงาน รู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน | 39 (20.1) | 74 (38.1) | 44 (22.7) | 33 (17.0) | 4 (2.1) | 3.57 (เห็นด้วยมาก) |
| บริษัทฯ มีเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน | 26 (13.4) | 51 (26.3) | 77 (39.7) | 28 (14.4) | 12 (6.2) | 3.26 (เลขๆ) |
| บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงาน ได้มี โอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้า ไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ ทำงาน | 12 (6.2) | 80 (41.2) | 65 (33.5) | 21 (10.8) | 16 (8.2) | 3.26 (เลขๆ) |

ตารางที่ 10 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ระดับความคิดเห็น | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปลผล) |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------------|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เฉย ๆ | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยมาก | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | |
| บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ | 22 (11.3) | 102 (52.6) | 38 (19.6) | 30 (15.5) | 2 (1.0) | 3.58 (เห็นด้วยมาก) |
| บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำงานลงไปในงาน | 12 (6.2) | 70 (36.1) | 49 (25.3) | 49 (25.3) | 14 (7.2) | 3.09 (เฉยๆ) |
| บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้ | 20 (10.3) | 75 (38.7) | 45 (23.2) | 35 (18.0) | 19 (9.8) | 3.22 (เฉยๆ) |
| บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ | 20 (10.3) | 104 (53.6) | 42 (21.6) | 16 (8.2) | 12 (6.2) | 3.54 (เห็นด้วยมาก) |
| บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน | 21 (10.8) | 98 (50.5) | 40 (20.6) | 23 (11.9) | 12 (6.2) | 3.48 (เห็นด้วยมาก) |
| บริษัทมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน | 15 (7.7) | 72 (37.1) | 61 (31.4) | 37 (19.1) | 9 (4.6) | 3.24 (เฉยๆ) |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 3.32 (เฉยๆ) |

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

1.81-2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 - 1.80 = เห็นด้วยน้อยมาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.32) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับคือ บริษัทฯมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.58) บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.54) บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ เรียงลำดับคือ บริษัทฯมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.31) บริษัทฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน และบริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.26) บริษัทฯมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.24) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.22) บริษัทฯมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14) บริษัทฯมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.13) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำงานไปในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านภาวะผู้นำ

| ด้านภาวะผู้นำ | ระดับความคิดเห็น | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปลผล) |
|--|-----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------|------------------------------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | เห็นด้วย มาก | เฉย ๆ | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย น้อยมาก | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | |
| ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ | 21 (10.8) | 69 (35.6) | 61 (31.4) | 30 (15.5) | 13 (6.7) | 3.28 (เฉย ๆ) |
| ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกคน | 23 (11.9) | 92 (47.4) | 50 (25.8) | 20 (10.3) | 9 (4.6) | 3.52 (เห็นด้วยมาก) |
| ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละหน่วยธุรกิจ (BU) ได้รับทราบ | 26 (13.4) | 74 (38.1) | 47 (24.2) | 38 (19.6) | 9 (4.6) | 3.36 (เฉย ๆ) |
| ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน | 27 (13.9) | 86 (44.3) | 42 (21.6) | 30 (15.5) | 9 (4.6) | 3.47 (เห็นด้วยมาก) |
| ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม | 30 (15.5) | 74 (38.1) | 56 (28.9) | 20 (10.3) | 14 (7.2) | 3.44 (เห็นด้วยมาก) |
| ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ | 25 (12.9) | 91 (46.9) | 51 (26.3) | 16 (8.2) | 11 (5.7) | 3.53 (เห็นด้วยมาก) |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 3.43 (เห็นด้วยมาก) |

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

1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยมาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากเรียงลำดับคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.57) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.52) ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.44) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละหน่วยธุรกิจ (BU) ได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.36) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

| ความผูกพันในภาพรวม | ระดับความคิดเห็น | | | | | ค่าเฉลี่ย (แปลผล) |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------------------|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เฉย ๆ | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยมาก | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | |
| ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ บริษัทฯ | 30 (15.5) | 80 (41.2) | 67 (34.5) | 13 (6.7) | 4 (2.1) | 3.61 (เห็นด้วยมาก) |
| ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯ เป็นหลัก | 28 (14.4) | 119 (61.3) | 35 (18.0) | 8 (4.1) | 4 (2.1) | 3.82 (เห็นด้วยมาก) |
| ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ บริษัทฯ | 39 (20.1) | 103 (53.1) | 39 (20.1) | 9 (4.6) | 4 (2.1) | 3.85 (เห็นด้วยมาก) |
| ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ บริษัท | 36 (18.6) | 109 (56.2) | 40 (20.6) | 5 (2.6) | 4 (2.1) | 3.87 (เห็นด้วยมาก) |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 3.79 (เห็นด้วยมาก) |

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

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัยย่อย เรียงลำดับคือ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.87) ท่านมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.85) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.82) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ บริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

| ปัจจัย | ค่าเฉลี่ย | ระดับความคิดเห็น |
|-------------------------------|-----------|------------------|
| ด้านองค์กร | 3.35 | เฉยๆ |
| ด้านงาน | 3.38 | เฉยๆ |
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 3.32 | เฉยๆ |
| ด้านภาวะผู้นำ | 3.43 | เห็นด้วยมาก |
| ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร | 3.79 | เห็นด้วยมาก |

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

1.81-2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 - 1.80 = เห็นด้วยน้อยมาก

จากตารางที่ 13 เป็นการแสดงสรุปค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานในด้านต่างๆ โดยพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทั้ง 4 ด้าน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ค่าเฉลี่ย 3.43 มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยเฉยๆ ได้แก่ ด้านงาน ค่าเฉลี่ย 3.38 ด้านองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.35 และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าเฉลี่ย 3.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในแต่ละกลุ่มปัจจัย

| ความผูกพัน | จำนวนข้อ | ค่าความเชื่อมั่น (α) |
|--------------------------------|----------|-------------------------------|
| ด้านองค์การ | 9 | 0.9135 |
| ด้านงาน | 4 | 0.8459 |
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 12 | 0.9422 |
| ด้านภาวะผู้นำ | 6 | 0.9534 |
| ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ | 4 | 0.9024 |

จากตารางที่ 14 จากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านภาวะผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุด เท่ากับ 0.9534 รองลงมาได้แก่ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าความเชื่อมั่น 0.9422 ด้านองค์การ มีค่าความเชื่อมั่น 0.9135 ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ มีค่าความเชื่อมั่น 0.9024 ด้านงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.8459 ตามลำดับ แสดงว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีความเชื่อมั่นในระดับสูง

2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อระดับ

ความคิดเห็นด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและการทดสอบสองตัวแปรด้วยวิธีค่าแจกแจงแบบที (T-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน จำแนกตามเพศ

| ความคิดเห็นต่อองค์การ | เพศ | | t-test | Sig. (2-tailed) |
|----------------------------|-----------|-----------|--------|--------------------|
| | ชาย | หญิง | | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | | |
| ด้านองค์การ | 3.32 | 3.41 | -.735 | .463 |
| ด้านงาน | 3.33 | 3.45 | -.978 | .329 |
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 3.25 | 3.43 | -1.567 | .119 |
| ด้านภาวะผู้นำ | 3.37 | 3.54 | -1.213 | .227 |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธี t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่า ความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันตามเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน จำแนกตามกลุ่มอายุ

| ความคิดเห็นต่อ องค์การ | อายุ | | | | | F-test | Sig. |
|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------|--------|------|
| | 20-25 ปี | 26-30 ปี | 31-35 ปี | 36-40 ปี | 41 ปี ขึ้นไป | | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | | |
| ด้านองค์การ | 3.57 | 3.38 | 3.22 | 3.10 | 3.52 | 2.134 | .078 |
| ด้านงาน | 3.49 | 3.43 | 3.32 | 3.24 | 3.42 | .518 | .723 |
| ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ | 3.56 | 3.33 | 3.19 | 3.14 | 3.40 | 1.539 | .193 |
| ด้านภาวะผู้นำ | 3.65 | 3.43 | 3.30 | 3.29 | 3.55 | .944 | .440 |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่างๆ

Independent variable : อายุ

จากตารางที่ 16 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธี F-test พบว่า ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามอายุ พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้าน องค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันตามอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

| ความคิดเห็นต่อ องค์การ | ระดับการศึกษา | | | | F-test | Sig. |
|--------------------------------|------------------------------|---------------------------|-----------|-----------|--------|------|
| | ต่ำกว่า มัธยม ศึกษาตอนต้น | มัธยม ศึกษาตอน ปลาย | ปวช.,ปวส. | ปริญญาตรี | | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | | |
| ด้านองค์การ | 3.40 | 3.30 | 3.27 | 3.43 | .472 | .702 |
| ด้านงาน | 3.29 | 3.32 | 3.34 | 3.55 | .969 | .408 |
| ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ | 3.34 | 3.24 | 3.24 | 3.44 | .684 | .563 |
| ด้านภาวะผู้นำ | 3.33 | 3.49 | 3.33 | 3.60 | 1.036 | .378 |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่างๆ

Independent variable : ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธี F-test พบว่า ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันตามระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน

| ความคิดเห็นต่อ องค์กร | รายได้ต่อเดือน | | | F-test | Sig. |
|--------------------------------|--------------------|---------------------|----------------------|--------|------|
| | 5,000-9,000 บาท | 9,001-12,000 บาท | 12,001 บาท ขึ้นไป | | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | | |
| ด้านองค์กร | 3.37 | 3.30 | 3.38 | .129 | .879 |
| ด้านงาน | 3.38 | 3.34 | 3.48 | .165 | .848 |
| ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ | 3.33 | 3.29 | 3.29 | .065 | .937 |
| ด้านภาวะผู้นำ | 3.42 | 3.45 | 3.53 | .107 | .898 |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

Independent variable : รายได้ต่อเดือน

จากตารางที่ 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธี F-test พบว่า ความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันตามรายได้ต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน จำแนกตามสถานภาพ

| ความคิดเห็นต่อองค์การ | สถานภาพ | | t-test | Sig. (2-tailed) |
|----------------------------|-----------|-----------|--------|--------------------|
| | โสด | สมรส | | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | | |
| ด้านองค์การ | 3.40 | 3.29 | .972 | .332 |
| ด้านงาน | 3.41 | 3.45 | .504 | .315 |
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 3.38 | 3.25 | 1.139 | .256 |
| ด้านภาวะผู้นำ | 3.45 | 3.42 | .165 | .869 |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่างๆ

Independent variable : สถานภาพ

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธี t-test ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันตามสถานภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน

| ความคิดเห็นต่อ องค์กร | ระยะเวลาการทำงาน | | | | F-test | Sig. |
|--------------------------------|------------------|-----------|-----------|------------|--------|------|
| | ต่ำกว่า 2 ปี | 2-4 ปี | 4-8 ปี | 8 ปีขึ้นไป | | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | | |
| ด้านองค์กร | 3.49 | 3.18 | 3.30 | 3.39 | 1.255 | .291 |
| ด้านงาน | 3.50 | 3.19 | 3.41 | 3.37 | 1.031 | .380 |
| ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ | 3.44 | 3.11 | 3.35 | 3.33 | 1.319 | .270 |
| ด้านภาวะผู้นำ | 3.49 | 3.13 | 3.50 | 3.55 | 1.804 | .148 |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

Independent variable : ระยะเวลาการทำงาน

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธี F-test พบว่า ความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันตามระยะเวลาการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งวัดจากความผูกพันในด้านภาพรวมขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 4 ข้อ ผลการวิเคราะห์ มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

| ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวมขององค์กร | ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น |
|--|-------------------------------|
| ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ บริษัทฯ | 3.61 เห็นด้วยมาก |
| ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯ เป็นหลัก | 3.82 เห็นด้วยมาก |
| ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ บริษัทฯ | 3.85 เห็นด้วยมาก |
| ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัท | 3.87 เห็นด้วยมาก |
| รวม | 3.79 เห็นด้วยมาก |

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-5.00 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร”

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

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

จากตารางที่ 21 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน บริษัทชัยพัฒนาขนส่ง จำกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร เท่ากัน 3.79 แสดงว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับผูกพัน (Engaged) เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” และหากพิจารณาในข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกข้อคำถาม โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรียงจากมาก ไปน้อยคือ รู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทฯมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมาได้แก่ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ บริษัทฯ ค่าเฉลี่ย 3.85 มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯเป็นหลัก ค่าเฉลี่ย 3.82 และมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ บริษัทฯ ค่าเฉลี่ย 3.61 ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมากตามลำดับ

3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และการทดสอบตัวแปรโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis Of Variance : ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไปที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามเพศ

| ด้านภาพรวม | เพศ | | T-test | Sig (2-tailed) |
|--|-------------|-------------|--------------|-------------------|
| | ชาย | หญิง | | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | | |
| ท่านเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ | 3.60 | 3.63 | -.225 | .822 |
| ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ อย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อ ประโยชน์ของบริษัทฯ | 3.77 | 3.89 | -1.045 | .297 |
| ท่านมีความจงรักภักดี และ ปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการเป็น สมาชิกขององค์กรต่อไป | 3.86 | 3.83 | .211 | .833 |
| ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ บริษัทฯ | 3.86 | 3.88 | -.213 | .831 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.77 | 3.80 | -.346 | .730 |

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ t-test ณ ระดับ
ความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่าความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนก
ตามเพศ พบว่าเพศไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรทั้ง
ในภาพรวมและในข้อคำถามย่อย

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ

| ความคิดเห็นต่อ องค์กร | อายุ | | | | | F-test | Sig. |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|--------------|-------------|
| | 20-25 ปี | 26-30 ปี | 31-35 ปี | 36-40 ปี | 41 ปี ขึ้นไป | | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | | |
| ท่านเชื่อมั่นและ ยอมรับในเป้าหมาย และ ค่านิยมของ บริษัทฯ | 3.85 | 3.60 | 3.55 | 3.38 | 3.73 | 1.328 | .261 |
| ท่านพร้อมที่จะทุ่มเท แรงกาย แรงใจอย่าง เต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯ | 4.00 | 3.79 | 3.76 | 3.59 | 4.00 | 1.630 | .168 |
| ท่านมีความ จงรักภักดี และ ปรารถนาอย่างแรง กล้าต่อการเป็น สมาชิกขององค์กร ต่อไป | 4.12 | 3.83 | 3.74 | 3.56 | 4.03 | 2.366 | .054 |
| ท่านรู้สึกผูกพันเป็น อย่างมากกับบริษัทฯ | 3.97 | 3.92 | 3.76 | 3.62 | 4.06 | 1.646 | .164 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.98 | 3.78 | 3.70 | 3.54 | 3.95 | 2.141 | .077 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาพรวม

Independent variable : อายุ

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test พบว่าความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่าอายุไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและในข้อคำถามย่อย

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

| ความคิดเห็นต่อองค์กร | ระดับการศึกษา | | | | F-test | Sig. |
|---|--------------------------------------|---------------------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
| | ประถมและ มัธยม ศึกษา ตอนต้น | มัธยม ศึกษาตอน ปลาย | ปวช.,ปวส. | ปริญญาตรี | | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | | |
| | | | | | | |
| ท่านเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ | 3.72 | 3.45 | 3.65 | 3.60 | .736 | .532 |
| ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ | 3.88 | 3.75 | 3.92 | 3.71 | .802 | .494 |
| ท่านมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป | 4.00 | 3.80 | 3.89 | 3.69 | 1.131 | .338 |
| ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทฯ | 3.94 | 3.75 | 4.02 | 3.73 | 1.509 | .214 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.89 | 3.69 | 3.87 | 3.68 | 1.082 | .359 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาพรวม

Independent variable : ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 24 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test พบว่าความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาไม่มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและในข้อคำถามย่อย

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน

| ความคิดเห็นต่อ องค์กร | รายได้ต่อเดือน | | | F-test | Sig. |
|--|--------------------|---------------------|----------------------|-------------|-------------|
| | 5,000-9,000 บาท | 9,001-12,000 บาท | 12,001 บาท ขึ้นไป | | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | | |
| ท่านเชื่อมั่นและยอมรับใน เป้าหมาย และค่านิยมของ บริษัทฯ | 3.61 | 3.60 | 3.63 | .004 | .996 |
| ท่านพร้อมที่จะทุ่มเท แรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ ในการทำงาน เพื่อ ประโยชน์ของบริษัทฯ | 3.86 | 3.71 | 3.81 | .635 | .531 |
| ท่านมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรง กล้าต่อการเป็นสมาชิก ขององค์กรต่อไป | 3.87 | 3.83 | 3.69 | .316 | .729 |
| ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่าง มากกับบริษัทฯ | 3.88 | 3.85 | 3.75 | .199 | .820 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.81 | 3.75 | 3.72 | .175 | .840 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาพรวม

Independent variable : รายได้ต่อเดือน

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test พบว่า
ความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า
รายได้ต่อเดือน ไม่มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรทั้งใน
ภาพรวมและในข้อคำถามย่อย

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ

| ความคิดเห็นต่อองค์กร | สถานภาพ | | t-test | Sig. (2-tailed) |
|--|-------------|-------------|--------------|--------------------|
| | โสด | สมรส | | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | | |
| ท่านเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ | 3.69 | 3.52 | 1.282 | .201 |
| ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ | 3.88 | 3.75 | 1.099 | .273 |
| ท่านมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป | 3.94 | 3.73 | 1.736 | .084 |
| ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทฯ | 3.90 | 3.93 | .566 | .572 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.85 | 3.70 | 1.343 | .181 |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาพรวม

Independent variable : สถานภาพ

จากตารางที่ 26 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่าสถานภาพไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและในข้อคำถามย่อย

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน

| ความคิดเห็นต่อ องค์กร | ระยะเวลาการทำงาน | | | | F-test | Sig. |
|--|------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
| | ต่ำกว่า 2 ปี | 2-4 ปี | 4-8 ปี | 8 ปีขึ้นไป | | |
| | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | ค่าเฉลี่ย | | |
| ท่านเชื่อมั่นและยอมรับ ในเป้าหมาย และค่านิยม ของบริษัทฯ | 3.77 | 3.40 | 3.64 | 3.59 | 1.347 | .260 |
| ท่านพร้อมที่จะทุ่มเท แรงกาย แรงใจอย่าง เต็มที่ในการทำงาน เพื่อ ประโยชน์ของบริษัทฯ | 3.85 | 3.65 | 3.78 | 3.96 | 1.186 | .316 |
| ท่านมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรง กล้าต่อการเป็นสมาชิก ขององค์กรต่อไป | 3.96 | 3.65 | 3.70 | 4.02 | 2.189 | .091 |
| ท่านรู้สึกผูกพันเป็น อย่างมากกับ บริษัทฯ | 3.89 | 3.65 | 3.90 | 3.98 | 1.315 | .271 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.87 | 3.59 | 3.76 | 3.89 | 1.513 | .212 |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาพรวม

Independent variable : ระยะเวลาการทำงาน

จากตารางที่ 27 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test ความ
คิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า
ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อ
องค์กรทั้งในภาพรวมและในข้อคำถามย่อย

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวม

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

ตารางที่ 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมของพนักงาน

| ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน | ความผูกพันด้านภาพรวม | | | R | R Square |
|----------------------------|----------------------|-------|---------|-------|----------|
| | B | T | Sig. | | |
| ด้านองค์กร | 0.215 | 2.401 | 0.017* | 0.741 | 0.550 |
| ด้านงาน | -.076 | -.959 | 0.339 | | |
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 0.384 | 3.847 | 0.000** | | |
| ด้านภาวะผู้นำ | 0.174 | 2.800 | 0.006* | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

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

จากตารางที่ 38 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.741 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 55.00 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีกร้อยละ 45.00 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าองค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ และด้านองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนองค์ประกอบด้านงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด ($B=0.384$) รองลงมาคือ ด้านองค์การ ($B=0.215$) ตามลำดับ

ตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท

| ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน | ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท | | | R | R Square |
|----------------------------|--|--------|-------|------|----------|
| | B | T | Sig. | | |
| ด้านองค์การ | .173 | 2.271 | .024* | .886 | .785 |
| ด้านงาน | -.129 | -1.942 | .054 | | |
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | .276 | 3.191 | .002* | | |
| ด้านภาวะผู้นำ | -.003 | -.049 | .961 | | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.01

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

จากตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท

มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.886 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 79.00 เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติพบว่าปัจจัยด้านองค์การ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด ($B=0.276$) รองลงมาคือ ด้านองค์การ ($B=0.173$)

ตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในด้านท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก

| ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน | ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก | | | R | R Square |
|----------------------------|--|-------|-------|-------|----------|
| | B | T | Sig. | | |
| ด้านองค์กร | .153 | 1.430 | .154 | 0.668 | 0.447 |
| ด้านงาน | -.037 | -.386 | .700 | | |
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | .326 | 2.731 | .007* | | |
| ด้านภาวะผู้นำ | .232 | 3.120 | .002* | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

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

จากตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.668 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 45.00 เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติพบว่าปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านองค์กร และด้านงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B=0.326) รองลงมาคือ ด้านงาน (B=0.232)

ตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในด้านท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท

| ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน | ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท | | | R | R Square |
|----------------------------|---|-------|-------|-------|----------|
| | B | T | Sig. | | |
| ด้านองค์กร | .226 | 1.760 | .080 | 0.564 | 0.318 |
| ด้านงาน | -.114 | -.998 | .320 | | |
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | .382 | 2.672 | .008* | | |
| ด้านภาวะผู้นำ | .118 | 1.331 | .185 | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

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

จากตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.564 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 32.00 เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติพบว่าปัจจัย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านองค์กร ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B=0.382)

ตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในด้านทำนุรู้สึกรู้สึกผูกพันเป็น อย่างมากกับบริษัทฯ

| ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน | ทำนุรู้สึกรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ บริษัทฯ | | | R | R Square |
|----------------------------|--|-------|-------|-------|----------|
| | B | T | Sig. | | |
| ด้านองค์การ | .140 | 1.214 | .226 | 0.615 | 0.379 |
| ด้านงาน | .034 | .337 | .737 | | |
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | .250 | 1.950 | .053* | | |
| ด้านภาวะผู้นำ | .212 | 2.648 | .009* | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

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

จากตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้น ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ทำนุรู้สึกรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทฯ มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.615 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ ร้อยละ 38.00 เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านองค์การ และด้านงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B=0.250) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (B=0.212)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง/พัฒนาองค์การของบริษัท

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง/พัฒนาองค์การของบริษัท ซึ่งแบบสอบถามจำนวน 194 ชุด มีผู้ที่ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง จำนวน 22 คน โดยกระจายไปในแต่ละด้าน ดังนี้

| การปรับปรุง | จำนวน |
|--|-------|
| ด้านองค์กร | |
| ควรชี้แจงให้ทราบถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ เพราะอาจทำให้พนักงานคิดว่าเป็นการบีบให้พนักงานลาออกทางอ้อม | 1 |
| ควรทำกิจกรรมทุกอย่างโดยต่อเนื่องไม่ใช่ทำเฉพาะช่วงแรกๆ และหายไป | 1 |
| ควรปรับปรุงโรงอาหารกับโรงจอดรถพนักงาน | 1 |
| การพัฒนาในเรื่องการสื่อสารภายในองค์กร | 1 |
| อยากรู้เรื่องราวได้ภาพรวมชัดเจนกว่านี้ไม่ใช่คนทำน้อยได้มาก คนทำมากได้น้อย การจัดสรรให้ไปตามความเป็นจริง | 1 |
| เพิ่มการประสานงานให้เป็นไปตามระบบ | 1 |
| เหตุผลในแง่ลบส่วนใหญ่อยู่ที่นโยบายและเรื่องราวได้ต่อปริมาณงาน | 1 |
| ด้านงาน | |
| ควรมีการแข่งขันกันในการขึ้นตำแหน่งของแต่ละระดับหน่วยงาน | 1 |
| ด้านความปลอดภัย ของพนักงานแต่ละสาขา ความปลอดภัยด้านการเงิน บางสาขาไม่มีพนักงานผู้ชายเลย ซึ่งไม่มีความปลอดภัย กลางคืนเงียบมากและมีความเสี่ยงด้านความปลอดภัย | 1 |
| บริษัทควรให้ความสำคัญในการใช้ระบบ ISO, 5 ส และนโยบายต่างๆอย่างต่อเนื่อง เมื่อมีการมาตรวจดูเหมือนเป็นการใช้ผักชีโรยหน้าทุกที | 1 |

| การปรับปรุง | จำนวน |
|---|-------|
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | |
| จากแบบสอบถามขอให้นำไปพิจารณาให้กับพนักงานทุกคนที่ทำแบบสอบถามอย่างยุติธรรมด้วย | 1 |
| ควรพิจารณาปรับฐานเงินเดือนของพนักงาน เนื่องจากค่าไปโดยเฉพาะช่าง | 1 |
| บริษัทควรจัดสรรบุคลากรในแต่ละส่วนงานให้เพียงพอ และเหมาะสมกับส่วนงานนั้น เพื่อที่การดำเนินงานของแต่ละส่วนจะได้ประสบผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น | 1 |
| การจะดูแลบุคลากรที่มีอายุการทำงานมาก เพื่อรักษาคำตั้งใจในการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน | 1 |
| ควรพัฒนาและปรับปรุงเรื่องของการทำงานและระบบของการทำงานแต่ละแผนกให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันให้มากกว่านี้ และควรมีการอบรมปลูกฝังจิตสำนึกการเป็นพนักงานที่จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการอย่างแท้จริง | 1 |
| การสรรหาบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานให้กับองค์กรมีการกำหนด Spec กับค่าตอบแทนไม่สมดุลทำให้มีพนักงานไม่เพียงพอต่อการทำงาน | 1 |
| อยากให้มีการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์และการใช้งานตามนโยบายของบริษัท | 1 |
| ให้บริษัทรับฟังผู้โดยสารแล้วฟังพนักงานด้วย | 1 |
| เพิ่มเงินเดือนแก่พนักงาน และปรับปรุงด้านคาร์แคร์ที่จอดรถด้านล่างเสร็จแล้วไม่ใช่ไปตากแดดอยู่อย่างนั้น | 1 |
| ด้านภาวะผู้นำ | |
| อยากให้หัวหน้างานมาช่วยลูกน้องทำงานบ้างเพราะบางที่การทำงานนั้นยากกว่าการนั่งดู | 1 |
| สมควรให้ปรับปรุงระบบการบังคับบัญชา และควรให้ความสำคัญในหน้าที่ระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง เพราะมันเป็นเรื่องละเอียดอ่อน หากยังให้ระบบการบังคับบัญชาเป็นแบบที่เป็นอยู่ ก็จะไม่เป็นธรรม และเกิดความลำเอียง หัวหน้างานเอาใจใส่ลูกน้องไม่ทั่วถึง และไม่มีความยุติธรรม | 1 |
| การทำงานและปฏิบัติงานให้เสมอภาคอย่าเลือกปฏิบัติ | 1 |