บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เฟดเดอรัล เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ในครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลและแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 ชุด และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และแปลผล สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท เฟดเดอรัล เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง สถานีบริษัท และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านความคิดเห็นต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านต่างๆ คือ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อองค์การ ในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในด้านภาพรวม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน สถานีที่ปฏิบัติงาน และ อายุการทำงานในองค์การ ซึ่งมีผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	173	76.5
หญิง	53	23.5
รวม	226	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย โดยเพศชายมีจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 76.5 และเพศหญิงจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 25 ปี	38	16.8
26 – 30 ปี	79	35.0
31 – 35 ปี	65	28.8
36 – 40 ปี	35	15.5
41 – 45 ปี	9	4.0
รวม	226	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมา คืออายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 อายุระหว่าง 20 – 25 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 อายุระหว่าง 36 – 40 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และ อายุ 41 - 45 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	137	60.6
สมรส	88	38.9
อื่นๆ เช่น หม้าย,หย่าร้าง	1	0.4
รวม	226	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 รองลงมาคือผู้ตอบแบบสอบถามที่สมรสแล้วจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสอื่นๆ เช่น หม้าย,หย่าร้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	61	27.0
ปริญญาตรี	143	63.3
สูงกว่าปริญญาตรี	22	9.7
รวม	226	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 รองลงมา คือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ27.0 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	4	1.8
10,001 – 20,000 บาท	149	65.9
20,001 – 30,000 บาท	54	23.9
30,001 – 40,000 บาท	7	3.1
40,001 – 50,000 บาท	1	0.4
มากกว่า 50,000 บาท	11	4.9
รวม	226	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9 รองลงมามีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 อัตราเงินเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 อัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 อัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 และ อัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 และ ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
นักปฏิบัติการ (Operation)	204	90.3
ผู้ชำนาญการพิเศษ (Specialist)	11	4.9
ผู้จัดการ	10	4.4
ผู้จัดการอาวุโส	1	0.4
รวม	226	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานระดับนักปฏิบัติการ มากที่สุด จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 90.3 รองลงมาเป็นพนักงานระดับผู้ชำนาญการพิเศษ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 ระดับผู้จัดการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และระดับตำแหน่งผู้จัดการอาวุโส จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานี

สถานี	จำนวน	ร้อยละ
สถานีท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ	85	37.6
สถานีบางนา	43	19.0
สถานีหลักสี่	34	15.0
สถานีพระรามสี่	30	13.3
สำนักงานใหญ่	27	11.9
สถานีเชียงใหม่	7	3.1
รวม	226	100.0

จากตาราง ที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานสถานีท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมาคือ สถานีบางนา จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 สถานีหลักสี่ มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 สถานีพระรามสี่ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 สำนักงานใหญ่ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 และสถานีเชียงใหม่ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1- 5 ปี	142	62.8
6 – 10 ปี	80	35.4
11 – 15 ปี	3	1.3
21 - 25 ปี	1	0.4
รวม	226	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมามีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 อายุงาน 21-25 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านความคิดเห็นต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านต่างๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านภาพรวมโดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉย ๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยมาก มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
องค์การมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานในองค์การที่ชัดเจน	62 (22.7)	122 (54.0)	37 (16.4)	4 (1.8)	1 (0.4)	4.06 (เห็นด้วยมาก)
องค์การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างเหมาะสม	55 (24.3)	119 (52.7)	37 (16.4)	11 (4.9)	4 (1.8)	3.93 (เห็นด้วยมาก)
องค์การมีการเปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	68 (30.1)	112 (49.6)	29 (12.8)	12 (5.3)	5 (2.2)	4.00 (เห็นด้วยมาก)
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้อง และเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ	54 (23.9)	113 (50.0)	41 (18.1)	15 (6.6)	3 (1.3)	3.88 (เห็นด้วยมาก)
องค์การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี	69 (30.5)	128 (56.6)	21 (9.3)	4 (1.8)	4 (1.8)	4.12 (เห็นด้วยมาก)
องค์การมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยให้กับพนักงาน	60 (26.5)	99 (43.8)	41 (18.1)	15 (6.6)	11 (4.9)	3.81 (เห็นด้วยมาก)
องค์การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัด และบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่พนักงานทำผิด	99 (43.8)	90 (39.8)	20 (8.8)	8 (3.5)	9 (4.0)	4.16 (เห็นด้วยมาก)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้านองค์การ (ต่อ)

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	เฉยๆ	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
องค์การมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์การ	100 (44.2)	85 (37.6)	33 (14.6)	5 (2.2)	3 (1.3)	4.21 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						4.07 (เห็นด้วยมาก)

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การภาพรวมในด้านองค์การ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อย เห็นด้วยมากทั้งหมดทุกปัจจัย ได้แก่ มีความคิดเห็นว่าองค์การมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์การ อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.21) รองลงมา คือ องค์กรมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัด และบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 4.16) องค์การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 4.12) องค์การมรการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานในองค์การที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.06) องค์การมีการเปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.00) องค์การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.93) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้อง และเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ (ค่าเฉลี่ย = 3.88) และองค์การมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.81) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้านงาน

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
องค์การมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน	62 (27.4)	107 (47.3)	39 (17.3)	12 (5.3)	6 (2.7)	3.92 (เห็นด้วยมาก)
องค์การมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุน การทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	71 (31.4)	97 (42.9)	31 (13.7)	20 (8.8)	7 (3.1)	3.91 (เห็นด้วยมาก)
องค์การมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	59 (26.1)	108 (47.8)	37 (16.4)	16 (7.1)	6 (2.7)	3.88 (เห็นด้วยมาก)
พนักงานในองค์การมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์การ	59 (26.1)	121 (53.5)	32 (14.2)	11 (4.9)	3 (1.3)	3.98 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.99 (เห็นด้วยมาก)

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.99) และในปัจจัยย่อยทุกปัจจัยมีความระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ได้แก่ มีการให้พนักงานในองค์การมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์การ เห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาคือ มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.92) องค์การมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุน การทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.91) และ ลำดับสุดท้ายผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าองค์การมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
องค์การมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม	46 (20.4)	108 (47.8)	40 (17.7)	20 (8.8)	12 (5.3)	3.69 (เห็นด้วยมาก)
องค์การมีการจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์การและพนักงาน	54 (23.9)	118 (52.2)	38 (16.8)	10 (4.4)	6 (2.7)	3.90 (เห็นด้วยมาก)
องค์การมีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	71 (31.4)	111 (49.1)	27 (11.9)	14 (6.2)	3 (1.3)	4.03 (เห็นด้วยมาก)
องค์การสามารถทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน	80 (35.4)	78 (34.5)	43 (19.0)	16 (7.1)	9 (4.0)	3.90 (เห็นด้วยมาก)
องค์การมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	73 (32.3)	83 (36.7)	52 (23.0)	16 (7.1)	2 (0.9)	3.92 (เห็นด้วยมาก)
องค์การส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน	89 (39.4)	95 (42.0)	31 (13.7)	7 (3.1)	4 (1.8)	4.14 (เห็นด้วยมาก)
องค์การมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานและมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม	80 (35.4)	97 (42.9)	32 (14.2)	13 (5.8)	4 (1.8)	4.04 (เห็นด้วยมาก)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
องค์การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ลงไปในงาน	69 (30.5)	98 (43.4)	26 (11.5)	24 (10.6)	9 (4.0)	3.86 (เห็นด้วยมาก)
องค์การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้	73 (32.2)	89 (39.4)	33 (14.6)	22 (9.7)	9 (4.0)	3.86 (เห็นด้วยมาก)
องค์การมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	74 (32.7)	91 (40.3)	37 (16.4)	19 (8.4)	5 (2.2)	3.93 (เห็นด้วยมาก)
องค์การส่งเสริม และจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	61 (27.0)	92 (40.7)	45 (19.9)	18 (8.0)	10 (4.4)	3.78 (เห็นด้วยมาก)
องค์การมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาแก่พนักงาน	37 (16.4)	92 (40.7)	63 (27.9)	24 (10.6)	10 (4.4)	3.54 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.98 (เห็นด้วยมาก)

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.98) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ได้แก่ องค์การส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงานเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมาคือ องค์การมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานและมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.04) และความคิดเห็นเรื่ององค์การมีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.03) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	77 (34.1)	106 (46.9)	29 (12.8)	12 (5.3)	2 (0.9)	4.08 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	64 (28.3)	91 (40.3)	47 (20.8)	18 (8.0)	6 (2.7)	3.84 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ	74 (32.7)	115 (50.9)	29 (12.8)	5 (2.2)	3 (1.3)	4.12 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ และให้แนวทางแก่พนักงาน	73 (32.3)	104 (46.0)	35 (15.5)	8 (3.5)	6 (2.7)	4.02 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	72 (31.9)	99 (43.8)	35 (15.5)	13 (5.8)	7 (3.1)	3.96 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	67 (29.6)	108 (47.8)	38 (16.8)	9 (4.0)	4 (1.8)	4.00 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						4.06 (เห็นด้วยมาก)

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.06) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมาก ทุกปัจจัย ได้แก่ ความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ ในระดับเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.12) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 4.08) และผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ และให้แนวทางแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.02) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การด้านภาพรวม

ด้านภาพรวม	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ	75 (33.2)	109 (48.2)	29 (12.8)	10 (4.4)	3 (1.3)	4.08 (เห็นด้วยมาก)
มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ	96 (42.5)	108 (47.8)	15 (6.6)	4 (1.8)	3 (1.3)	4.28 (เห็นด้วยมากที่สุด)
มีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	103 (45.6)	80 (35.4)	30 (13.3)	9 (4.0)	4 (1.8)	4.19 (เห็นด้วยมาก)
รู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์การ	96 (42.5)	75 (33.2)	42 (18.6)	7 (3.1)	6 (2.7)	4.10 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						4.28 (เห็นด้วยมากที่สุด)

<u>หมายเหตุ : การแปลผล</u>

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.28) โดยจำแนกระดับความคิดเห็นพบว่า มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.28) ส่วนที่เหลือมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก ในทุกความคิดเห็นย่อย ได้แก่ มีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 4.19) รู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์การ (ค่าเฉลี่ย = 4.10) และ มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ (ค่าเฉลี่ย = 4.08) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การในภาพรวม

ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่างๆ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์การ	4.07	เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.99	เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.98	เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	4.06	เห็นด้วยมาก
ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ	4.28	เห็นด้วยมากที่สุด

<u>หมายเหตุ : การแปลผล</u>

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 14 เป็นการแสดงผลรวมของค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านต่างๆ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความระดับความคิดเห็นต่อองค์การในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.28) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้าน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การมากที่สุด ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06) ด้านงานระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 15 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าความเชื่อมั่น (∝)
ด้านองค์การ	0.895
ด้านงาน	0.838
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.937
ด้านภาวะผู้นำ	0.938
ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ	0.930

จากตารางที่ 15 จากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านภาวะผู้นำมีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุด เท่ากับ 0.938 รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าความเชื่อมั่น 0.937 ด้านองค์การ ค่าความเชื่อมั่น 0.895 และด้านงาน ค่าความเชื่อมั่น 0.838 ตามลำดับ ส่วนด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ ค่าความเชื่อมั่น 0.930 แสดงว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อองค์การ ในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance : ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับความคิดเห็นต่อองค์การจำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อองค์การ	เพศ		T-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านองค์การ	4.12	3.91	1.918	0.056
ด้านงาน	3.98	4.00	-0.140	0.889
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.99	3.94	0.347	0.729
ด้านภาวะผู้นำ	4.08	4.00	0.581	0.562

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามเพศ พบว่า สถานภาพด้านเพศไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับความคิดเห็นต่อองค์การจำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อองค์การ	อายุ				F-Value	Sig.
	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	มากกว่า 35 ปี		
ด้านองค์การ	4.00	3.96	4.08	4.32	2.501	0.060
ด้านงาน	3.95	3.87	3.92	4.32	3.439	0.018*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.84	3.94	3.92	4.25	2.135	0.097
ด้านภาวะผู้นำ	4.29	3.89	3.95	4.32	4.134	0.007*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่าง ๆ

Independent variable : อายุ

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามอายุ พบว่า อายุมีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านงานและด้านภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านองค์การ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า อายุไม่มีผลต่อระดับความเห็นต่อองค์ประกอบในด้านดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ในด้านงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
		20 -25 ปี	26 – 30 ปี	31 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปี
20 - 25 ปี	3.95	-	0.074 0.972	0.024 0.999	0.371 0.199
26 - 30 ปี	3.87		-	0.050 0.986	0.445 0.027*
31 - 35 ปี	3.92			-	0.395 0.080
มากกว่า 35 ปี	4.32				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านงานมากกว่า กลุ่มอายุ 26 -30 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ในด้านภาวะผู้นำจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
		20 -25 ปี	26 – 30 ปี	31 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปี
20 - 25 ปี	4.29	-	0.403 0.096	0.336 0.248	0.029 0.999
26 - 30 ปี	3.89		-	0.068 0.969	0.432 0.046*
31 - 35 ปี	3.95			-	0.364 0.150
มากกว่า 35 ปี	4.32				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำมากกว่า กลุ่มอายุ 26 -30 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับความคิดเห็นต่อองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อองค์การ	ระดับการศึกษา			F-Value	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี		
ด้านองค์การ	4.21	4.00	4.14	1.988	0.139
ด้านงาน	4.16	3.90	4.09	2.758	0.066
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.15	3.91	3.95	1.812	0.166
ด้านภาวะผู้นำ	4.15	4.03	4.00	0.509	0.602

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่าง ๆ

Independent variable : ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

ตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับความคิดเห็นต่อองค์การจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความคิดเห็นต่อองค์การ	รายได้ต่อเดือน		T-Value	Sig.
	น้อยกว่า 20,001 บาท	มากกว่า 20,000 บาท		
ด้านองค์การ	4.06	4.10	-0.361	0.719
ด้านงาน	3.95	4.05	-0.899	0.370
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.96	4.01	-0.450	0.653
ด้านภาวะผู้นำ	4.06	4.05	0.034	0.973

จากตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามรายได้ พบว่า รายได้ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับความคิดเห็นต่อองค์การจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความคิดเห็นต่อองค์การ	ระดับตำแหน่งงาน		T-Value	Sig.
	นักปฏิบัติการ	สูงกว่านักปฏิบัติการ		
ด้านองค์การ	4.01	4.59	-3.660	0.000*
ด้านงาน	3.93	4.55	-3.602	0.000*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.91	4.59	-3.778	0.000*
ด้านภาวะผู้นำ	4.00	4.55	-2.979	0.003*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ระดับตำแหน่งงานมีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน โดยเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งงานสูงกว่านักปฏิบัติการมีแนวโน้มของค่าเฉลี่ยที่สูงกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งนักปฏิบัติการในทุก ๆ ด้าน

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับความคิดเห็นต่อองค์การจำแนกตามอายุงาน

ความคิดเห็นต่อองค์การ	อายุงาน		T-Value	Sig.
	1 – 5 ปี	มากกว่า 5 ปี		
ด้านองค์การ	3.96	4.26	-3.125	0.002*
ด้านงาน	3.85	4.21	-3.427	0.001*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.84	4.21	-3.393	0.001*
ด้านภาวะผู้นำ	3.91	4.31	-3.637	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามอายุงาน พบว่า อายุงานมีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน โดยเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีแนวโน้มของค่าเฉลี่ยที่สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุงาน 1 – 5 ปี ในทุก ๆ ด้าน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งวัดจากความผูกพันในด้านภาพรวมขององค์การ ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำนวน 4 ข้อ มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 24 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในด้านภาพรวมขององค์การ	ค่าเฉลี่ย
มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ	4.08
มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ	4.28
มีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	4.19
รู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์การ	4.10
รวม	**4.28 Engaged**

<u>หมายเหตุ : การแปลผล</u>

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged) เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์การ”

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์การ (Not-engaged) เปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์การ”

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ (Actively disengaged) เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า”

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 24 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานบริษัท เฟดเดอรัล เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์การ” (Engaged) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.28 และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามย่อย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประเด็น การมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมาได้แก่ การมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ค่าเฉลี่ย 4.19 มีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์การ ค่าเฉลี่ย 4.10 และ การมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ ค่าเฉลี่ย 4.08 ตามลำดับ

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และ การทดสอบตัวแปรโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance : ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามเพศ

ด้านภาพรวม	เพศ		T-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ	4.09	4.04	0.358	0.720
มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ	4.32	4.17	1.215	0.226
มีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	4.20	4.15	0.349	0.727
รู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์การ	4.16	3.89	1.789	0.075
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.31**	**4.19**	**0.913**	**0.362**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.31 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.19 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในแต่ละข้อคำถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามอายุ

ด้านภาพรวม	อายุ				F-Value	Sig.
	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	มากกว่า 35ปี		
มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ	4.05	3.99	3.97	4.41	2.836	0.039*
มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ	4.21	4.15	4.26	4.61	3.656	0.013*
มีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	4.18	4.08	4.05	4.61	4.074	0.008*
รู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์การ	4.00	3.97	4.00	4.55	3.935	0.009*
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.32**	**4.18**	**4.15**	**4.61**	**3.487**	**0.017***

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่าง ๆ

Independent variable : อายุ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มมีความผูกพันโดยรวมต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้มีอายุ 20 – 25 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.32 ผู้มีอายุ อายุ 26 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.18 ผู้มีอายุ 31 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.15 และผู้มีอายุมากกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.61 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันในแต่ละข้อคำถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกคำถาม

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
		20 -25 ปี	26 – 30 ปี	31 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปี
20 - 25 ปี	4.32	-	0.139 0.860	0.162 0.810	0.298 0.429
26 - 30 ปี	4.18		-	0.023 0.999	0.436 0.043*
31 - 35 ปี	4.15			-	0.460 0.039*
มากกว่า 35 ปี	4.61				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี และ กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านภาพรวม	ระดับการศึกษา			F-Value	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี		
มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์การ	4.28	3.99	4.05	2.356	0.097
มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ	4.49	4.24	4.00	4.007	0.020*
มีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	4.43	4.13	3.95	3.033	0.050
รู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์การ	4.39	4.02	3.77	4.527	0.012*
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.48**	**4.21**	**4.18**	**2.442**	**0.089**

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่าง ๆ

Independent variable : ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในข้อคำถามด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ และข้อคำถามด้านการมีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์การ ส่วนข้อคำถามที่ว่า การมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ และ การมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ของข้อคำถามที่ 2

ความผูกพันต่อองค์การในด้านภาพรวม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.48	-	0.254 0.098	0.492 0.038*
	ปริญญาตรี	4.21	-	-	0.238 0.402
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.18	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีในข้อคำถามด้านการมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ของข้อคำถามที่ 4

ความผูกพันต่อองค์การในด้านภาพรวม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
รู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์การ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.48	-	0.372 0.044*	0.621 0.038*
	ปริญญาตรี	4.21	-	-	0.248 0.536
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.18	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีในข้อคำถามด้านความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านภาพรวม	รายได้ต่อเดือน		T-Value	Sig.
	น้อยกว่า 20,001 บาท	มากกว่า 20,000 บาท		
มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ	4.08	4.05	0.244	0.808
มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ	4.30	4.25	0.488	0.626
มีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	4.24	4.08	1.201	0.231
รู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์การ	4.13	4.03	0.737	0.462
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.33**	**4.18**	**1.276**	**0.203**

จากตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มรายได้ มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 20,001 บาท มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.33 และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.18 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในแต่ละข้อคำถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ด้านภาพรวม	ระดับตำแหน่งงาน		T-Value	Sig.
	นักปฏิบัติการ	สูงกว่านักปฏิบัติการ		
มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ	4.02	4.55	-2.710	0.007*
มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ	4.25	4.64	-2.264	0.025*
มีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	4.16	4.45	-1.398	0.164
รู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์การ	4.06	4.41	-1.569	0.118
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.24**	**4.64**	**-2.170**	**0.031***

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 32 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับตำแหน่งงาน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งงานสูงกว่านักปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.64 และกลุ่มนักปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.24 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในข้อคำถามด้านการมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ และ ด้านการมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ ส่วนข้อคำถามที่ว่า การมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และการมีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามอายุงาน

ด้านภาพรวม	อายุงาน		T-Value	Sig.
	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี		
มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ	3.99	4.23	-2.024	0.044*
มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ	4.18	4.46	-2.733	0.007*
มีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	4.07	4.39	-2.535	0.012*
รู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์การ	3.95	4.35	-2.963	0.003*
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.18**	**4.45**	**-2.475**	**0.014***

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานจำแนกตามอายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้มีอายุงานระหว่าง 1 – 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.18 และผู้มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.45 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในแต่ละข้อคำถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสองกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อคำถาม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในด้านภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความผูกพันต่อองค์การใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย (Linear regression) โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวมของพนักงาน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ	ความผูกพันโดยภาพรวม			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์การ	0.303	3.800	0.000*	0.742	0.550
ด้านงาน	0.123	1.601	0.111		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.377	4.938	0.000*		
ด้านภาวะผู้นำ	0.062	0.884	0.378		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

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

จากตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นคือ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม คือด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์การ พบว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.742 โดยพบว่าตัวแปรต้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้คิดเป็นร้อยละ 55 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 45 เป็นผลมาจากปัจจัยอื่น เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า องค์ประกอบด้านองค์การ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนองค์ประกอบด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B = 0.377) รองลงมาคือด้านองค์การ (B = 0.303)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved