

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด กิจกรรมซีแพคภาคเหนือ ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคเหนือ 17 จังหวัด โดยเก็บประชากรทั้งหมดจำนวน 145 ราย และจากการเก็บข้อมูลได้ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้เป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ที่สังกัดกิจกรรมซีแพคภาคเหนือ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน (ตารางที่ 1 – 6)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถาม (ตารางที่ 7 - 13)

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ (ตารางที่ 14 – 19)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม (ตารางที่ 20)

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ตารางที่ 21 – 29)

ตอนที่ 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม (ตารางที่ 30)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	139	95.9
หญิง	6	4.1
รวม	145	100

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีจำนวน 139 คน คิดเป็น ร้อยละ 95.9 และเพศหญิงจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 – 24 ปี	4	2.8
25 – 31 ปี	10	6.9
32 – 38 ปี	108	74.5
39 – 45 ปี	18	12.4
46 – 52 ปี	4	2.8
53 – 60 ปี	1	.7
รวม	145	100

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 32 – 38 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 รองลงมา คืออายุระหว่าง 39 – 45 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 อายุระหว่าง 25 – 31 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 อายุ ระหว่าง 18 – 24 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 อายุระหว่าง 46 – 52 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และอายุระหว่าง 53 – 60 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ม. 6/ปวช.	14	9.7
อนุปริญญา/ปวส.	79	54.5
ปริญญาตรี	43	29.7
สูงกว่าปริญญาตรี	9	6.2
รวม	145	100

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับอนุปริญญา/ปวส. มากที่สุด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมา คือระดับปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 ระดับการศึกษา ม. 6/ปวช. จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ม.3

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 – 5 ปี	6	4.1
6 – 10 ปี	8	5.5
11 – 15 ปี	105	72.4
16 – 20 ปี	22	15.2
มากกว่า 20 ปี	4	2.8
รวม	145	100

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 รองลงมาคือ อายุการทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.2 ปี อายุการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 อายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 และอายุการทำงานมากกว่า 20 ปีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการภาค / ผู้อำนวยการกิจการภาค	5	3.4
ผู้จัดการ แฟรนไชส์/ผู้จัดการแผนกธุรการและจัดหา	2	1.4
ผู้จัดการแผนกผลิต/ผู้จัดการแผนกการตลาด/ผู้จัดการส่งเสริมคุณภาพ	16	11.0
หัวหน้าโรงงาน/หัวหน้าบริการโรงงาน/หัวหน้าศูนย์รับจ่าย	36	24.8
พนักงานผลิต /พนักงานบริการโรงงาน/พนักงานควบคุมคุณภาพ/พนักงานรับจ่าย	60	41.4
เจ้าหน้าที่ประสานงานขาย	11	7.6
เลขฯ / จป./ พนง.ประจำแฟรนไชส์	5	3.4
พนง.- จนท.ธุรการจัดหา/ พนง.- จนท.ธุรการขาย	10	6.9
รวม	145	100

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งพนักงานผลิต /พนักงานบริการโรงงาน/พนักงานควบคุมคุณภาพ/พนักงานรับจ่ายมากที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าโรงงาน/หัวหน้าบริการโรงงาน/หัวหน้าศูนย์รับจ่าย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 ตำแหน่งผู้จัดการแผนกผลิต/ผู้จัดการแผนกการตลาด/ผู้จัดการส่งเสริมคุณภาพ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประสานงานขาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตำแหน่งพนง.- จนท.ธุรการจัดหา/ พนง.- จนท.ธุรการขาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตำแหน่งผู้จัดการภาค / ผู้อำนวยการกิจการภาค จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตำแหน่งเลขฯ / จป./ พนง.ประจำแฟรนไชส์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และตำแหน่งผู้จัดการ แฟรนไชส์/ผู้จัดการแผนกธุรการและจัดหา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,001 – 20,000 บาท	48	33.1
20,001 – 30,000 บาท	55	37.9
30,001 – 40,000 บาท	21	14.5
40,001 – 50,000 บาท	8	5.5
50,001 – 60,000 บาท	3	2.1
60,001 บาทขึ้นไป	10	6.9
รวม	145	100

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 55 คนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.9 รองลงมา มีอัตราเงินเดือนระหว่างอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 อัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 อัตราเงินเดือน 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 อัตราเงินเดือนระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และอัตราเงินเดือนระหว่าง 50,001 – 60,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ โดยไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือ

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เลข ๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยมาก มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก		
1. CPAC มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกที่ทำการอย่างชัดเจน	30 (20.7)	94 (64.8)	13 (9.0)	8 (5.5)	0 (0.0)	4.01	เห็นด้วยมาก
2. CPAC จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	28 (19.3)	94 (64.8)	17 (11.7)	6 (4.1)	0 (0.0)	3.99	เห็นด้วยมาก
3. CPAC มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	16 (11.0)	75 (51.7)	37 (25.5)	15 (10.3)	2 (1.4)	3.61	เห็นด้วยมาก
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละที่ทำการมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของ องค์การ	17 (11.7)	99 (68.3)	23 (15.9)	6 (4.1)	0 (0.0)	3.88	เห็นด้วยมาก
5. CPAC มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดย รวมอยู่ในระดับดี	29 (20.0)	99 (68.3)	15 (10.3)	2 (1.4)	0 (0.0)	4.07	เห็นด้วยมาก
6. CPAC มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยให้กับพนักงาน	37 (25.5)	89 (61.4)	15 (10.3)	4 (2.8)	0 (0.0)	4.10	เห็นด้วยมาก
7. CPAC มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน	21 (14.5)	86 (59.3)	28 (19.3)	10 (6.9)	0 (0.0)	3.81	เห็นด้วยมาก
8. CPAC มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ	45 (31.0)	83 (57.2)	13 (9.0)	4 (2.8)	0 (0.0)	4.17	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.95	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.95) และในปีจี้ย่อยทุกปัจจัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านงาน

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก		
1. CPAC มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	16 (11.0)	102 (70.3)	21 (14.5)	5 (3.4)	1 (0.7)	3.88	เห็นด้วยมาก
2. CPAC มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	16 (11.0)	84 (57.9)	30 (20.7)	15 (10.3)	0 (0.0)	3.70	เห็นด้วยมาก
3. CPAC มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	14 (9.7)	100 (69.0)	26 (17.9)	4 (2.8)	1 (0.7)	3.84	เห็นด้วยมาก
4. พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ	14 (9.7)	111 (76.6)	18 (12.4)	1 (0.7)	1 (0.7)	3.94	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.84	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.84) และในปีจ้ะย่อทุกปีจ้ะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเช่นเดียวกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก		
1. CPAC มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	19 (13.1)	79 (54.5)	35 (24.1)	10 (6.9)	2 (1.4)	3.71	เห็นด้วยมาก
2. CPAC มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน	13 (9.0)	84 (57.9)	38 (26.2)	10 (6.9)	0 (0.0)	3.69	เห็นด้วยมาก
3. CPAC มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	11 (7.6)	76 (52.4)	40 (27.6)	15 (10.3)	3 (2.1)	3.53	เห็นด้วยมาก
4. CPAC สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	31 (21.4)	90 (62.1)	21 (14.5)	2 (1.4)	1 (0.7)	4.02	เห็นด้วยมาก
5. CPAC มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	11 (7.6)	87 (60.0)	37 (25.5)	8 (5.5)	2 (1.4)	3.67	เห็นด้วยมาก
6. CPAC ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	8 (5.5)	90 (62.1)	38 (26.2)	8 (5.5)	1 (0.7)	3.66	เห็นด้วยมาก
7. CPAC มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	14 (9.7)	103 (71.0)	23 (15.9)	5 (3.4)	0 (0.0)	3.87	เห็นด้วยมาก
8. CPAC มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำงาน	10 (6.9)	75 (51.7)	44 (30.3)	13 (9.0)	3 (2.1)	3.52	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก		
9. CPAC มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้	15 (10.3)	91 (62.8)	33 (22.8)	5 (3.4)	1 (0.7)	3.79	เห็นด้วยมาก
10. CPAC มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	37 (25.5)	87 (60.0)	18 (12.4)	2 (1.4)	1 (0.7)	4.08	เห็นด้วยมาก
11. CPAC มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน	15 (10.3)	86 (59.3)	35 (24.1)	7 (4.8)	2 (1.4)	3.72	เห็นด้วยมาก
12. CPAC มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	11 (7.6)	87 (60.0)	40 (27.6)	6 (4.1)	1 (0.7)	3.70	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.75	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75) และในปีจ้จย่อยทุกปีจ้จยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก		
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	8 (5.5)	77 (53.1)	45 (31.0)	14 (9.7)	1 (0.7)	3.53	เห็นด้วยมาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	7 (4.8)	89 (61.4)	38 (26.2)	10 (6.9)	1 (0.7)	3.63	เห็นด้วยมาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แผนกที่ได้รับทราบ	15 (10.3)	101 (69.7)	25 (17.2)	3 (2.1)	1 (0.7)	3.87	เห็นด้วยมาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน	13 (9.0)	87 (60.0)	39 (26.9)	5 (3.4)	1 (0.7)	3.73	เห็นด้วยมาก
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	14 (9.7)	86 (59.3)	33 (22.8)	9 (6.2)	3 (2.1)	3.68	เห็นด้วยมาก
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	16 (11.0)	98 (67.6)	24 (16.6)	7 (4.8)	0 (0.0)	3.85	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.71	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.71) และในปัจจุบันย่อยทุกปัจจัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานใน ภาพรวมความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ด้านความผูกพันภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก		
1. ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ CPAC	23 (15.9)	94 (64.8)	23 (15.9)	4 (2.8)	1 (0.7)	3.92	เห็นด้วยมาก
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ CPAC เป็นหลัก	61 (42.1)	78 (53.8)	4 (2.8)	2 (1.4)	0 (0.0)	4.37	เห็นด้วยมากที่สุด
3. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ CPAC	58 (40.0)	76 (52.4)	10 (6.9)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.32	เห็นด้วยมากที่สุด
4. ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การหรือต่อหน้าที่การทำงาน	39 (26.9)	87 (60.0)	16 (11.0)	1 (0.7)	2 (1.4)	4.10	เห็นด้วยมาก
5. CPAC เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	61 (42.1)	64 (44.1)	17 (11.7)	3 (2.1)	0 (0.0)	4.26	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม						4.19	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.19) มีระดับเห็นด้วยมากที่สุดใน 3 ปัจจัยย่อยคือ พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ CPAC เป็นหลัก พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ CPAC และ CPAC เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านเลือกทำงานด้วย ซึ่งมีระดับเห็นด้วยมากใน 2 ปัจจัยคือ พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ CPAC และพนักงานมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านภาพรวม

ความคิดเห็นต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ความคิดเห็นด้านองค์กร	3.95	เห็นด้วยมาก
ความคิดเห็นด้านงาน	3.84	เห็นด้วยมาก
ความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.75	เห็นด้วยมาก
ความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำ	3.71	เห็นด้วยมาก
ความคิดเห็นด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	4.19	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.19) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์กรมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.95) รองลงมาคือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.84) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย = 3.75) และด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย = 3.71) ตามลำดับ โดยทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย

มากทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของพนักงานในด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 13 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพัน	จำนวนข้อ	ค่า Alpha (α)
ด้านองค์กร	8	0.826
ด้านงาน	4	0.800
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	12	0.882
ด้านภาวะผู้นำ	6	0.911
ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	5	0.799

จากตารางดังกล่าว พบว่าค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่าข้อคำถามด้านภาวะผู้นำมีค่าแอลฟามากกว่า 0.90 ข้อคำถามด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าแอลฟามากกว่า 0.80 ส่วนข้อคำถามที่เหลือมีค่าแอลฟาใกล้เคียงกับ 0.80 คือ ด้านงาน (ค่าแอลฟา=0.800) และด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร (ค่าแอลฟา=0.799) ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรนี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	เพศ		T-value	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านองค์กร	4.02	3.33	2.049	0.094
ด้านงาน	3.93	3.50	1.882	0.115
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.81	3.50	1.345	0.233
ด้านภาวะผู้นำ	3.81	3.33	2.166	0.076

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด กิจกรรมซีแพคภาคเหนือ จำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันในทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ

ความคิดเห็นต่อองค์กร	อายุ			F-value	Sig.
	18-31 ปี	32-38 ปี	> 39 ปี		
ด้านองค์กร	3.93	3.98	4.09	0.505	0.604
ด้านงาน	3.93	3.90	3.96	0.138	0.871
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.86	3.77	3.87	0.544	0.581
ด้านภาวะผู้นำ	4.00	3.76	3.78	0.828	0.439

หมายเหตุ

ตัวแปรตาม

ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร
ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ

ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 15 ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือ จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานทุกกลุ่มอายุมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันในทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อโดยเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นขององค์ประกอบในแต่ละด้านต่อพบว่ามีความคิดเห็น ระดับเห็นด้วยมากในทุกด้าน โดยกลุ่มอายุ 32-38 ปี และ มากกว่า 38 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นใน ด้านองค์การมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุ 18-31 ปีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำมากที่สุด และกลุ่มอายุ 32-38 ปี และ มากกว่า 38 ปีโดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำน้อยที่สุด ส่วนอายุ 18-31 ปีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อยที่สุด

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

ความคิดเห็นต่อองค์การ	การศึกษา			F-value	Sig
	ม.3,ม.6,ปวช	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า		
ด้านองค์การ	4.00	3.96	4.04	0.337	0.715
ด้านงาน	4.14	3.86	3.92	1.953	0.146
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.07	3.75	3.79	2.738	0.068
ด้านภาวะผู้นำ	3.79	3.82	3.73	0.304	0.739

หมายเหตุ

ตัวแปรตาม

ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ด้านองค์การ
ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ

ได้แก่ กลุ่มการศึกษา

จากตารางที่ 16 ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือ จำแนกตามการศึกษา พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความคิดเห็นต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันในทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นต่อองค์การในแต่ละด้าน พบว่าทุกมีความคิดเห็นต่อองค์การในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยกลุ่มระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.และ ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นใน ด้านองค์การมากที่สุด ส่วนกลุ่มระดับ

การศึกษา ม.3, ม.6, ปวช. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านงานมากที่สุด และกลุ่มระดับการศึกษา ม.3, ม.6, ปวช.และ ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่ามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำน้อยที่สุด โดยกลุ่มระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อยที่สุด

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

ความคิดเห็นต่อองค์กร	อายุการทำงาน			F-value	Sig
	1-10 ปี	11-15 ปี	>15 ปี		
ด้านองค์กร	3.86	4.02	3.96	0.653	0.522
ด้านงาน	3.71	3.97	3.77	2.989	0.054
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.79	3.82	3.69	0.712	0.492
ด้านภาวะผู้นำ	3.93	3.77	3.77	0.359	0.699

หมายเหตุ **ตัวแปรตาม** ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร
ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน

จากตารางที่ 17 ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือ จำกัดตามอายุการทำงาน พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกันในทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นต่อองค์กรในแต่ละด้าน พบว่าทุกมีความคิดเห็นต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยกลุ่มอายุการทำงาน 11-15 ปี และกลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านองค์กรมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุการทำงาน 1-10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำมากที่สุด และมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มอายุการทำงาน คือ กลุ่มอายุการทำงาน 1-10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านงานน้อยที่สุด กลุ่มอายุการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำน้อยที่สุด และกลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อยที่สุด

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความคิดเห็นต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน			F-value	Sig.
	ระดับจัดการ	หัวหน้างาน	ปฏิบัติการ		
ด้านองค์กร	4.04	4.00	3.98	0.152	0.859
ด้านงาน	3.91	4.00	3.87	0.833	0.437
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.87	3.83	3.76	0.662	0.517
ด้านภาวะผู้นำ	3.78	3.75	3.80	0.080	0.924

ปฏิบัติการ

หมายถึง พนักงานผลิต, พนักงานบริการ โรงงาน, พนักงานควบคุมคุณภาพ, พนักงานรับจ่าย, เจ้าหน้าที่ประสานงานขาย, เลขานุการ, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย, เจ้าหน้าที่แฟรนไชส์, พนักงานธุรการจัดหา, พนักงานธุรการขาย

หัวหน้างาน

หมายถึง หัวหน้าโรงงาน, หัวหน้าบริการ โรงงาน, หัวหน้าศูนย์รับจ่าย

บริหาร

หมายถึง ผู้จัดการภาค, ผู้อำนวยการกิจการภาค, ผู้จัดการ แฟรนไชส์, ผู้จัดการแผนกธุรการและจัดหา, ผู้จัดการแผนกผลิต, ผู้จัดการแผนกการตลาด, ผู้จัดการส่งเสริมคุณภาพ

จากตารางที่ 18 ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด กิจการซีแพคภาคเหนือ จำกัดตามตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกันในทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นต่อองค์กรในแต่ละด้าน พบว่าทุกกลุ่มมีความคิดเห็นต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยทุกกลุ่มระดับการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านองค์กรมากที่สุด และกลุ่มตำแหน่งงานระดับจัดการ และระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำน้อยที่สุด ส่วนระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อยที่สุด

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามกลุ่มเงินเดือน

ความคิดเห็นต่อองค์กร	เงินเดือน			F-value	Sig.
	ไม่เกิน 20,000 บาท	20,000- 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท		
ด้านองค์กร	3.94	4.04	4.00	0.464	0.630
ด้านงาน	3.81	4.02	3.88	2.323	0.102
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.75	3.80	3.83	0.337	0.714
ด้านภาวะผู้นำ	3.83	3.75	3.79	0.226	0.798

จากตารางที่ 19 ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
ผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด กิจกรรมซีแพคภาคเหนือ จำแนกตามเงินเดือน พบว่าพนักงานทุก
กลุ่มมีความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกันในทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยเมื่อ
พิจารณาจากความคิดเห็นต่อองค์กรในแต่ละด้าน พบว่าทุกมีความคิดเห็นต่อองค์กรในระดับเห็น
ด้วยมากทุกด้าน ซึ่งทุกกลุ่มเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านองค์กรมากที่สุด และกลุ่ม
เงินเดือน 20,000-30,000 บาท และกลุ่มเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น
ในด้านภาวะผู้นำน้อยที่สุด ส่วนกลุ่มเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นใน
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งวัดจากความผูกพันในด้านภาพรวมขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 5 ข้อ มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 20 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย
1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ CPAC	3.92
2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ CPAC เป็นหลัก	4.37
3. พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ CPAC	4.32
4. พนักงานมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กรหรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.10
5. CPAC เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่พนักงานเลือกทำงานด้วย	4.26
รวม	4.19 Engaged

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กรเปรียบเสมือน

“แอปเปิ้ลเน่า” (Actively disengaged employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงานเปรียบเสมือน

“ผีดิบในองค์กร” (Not-engaged employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน

“ดาวเด่นในองค์กร” (Engaged employee)

จากตารางที่ 20 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด กิจกรรมซีแพคภาคเหนือ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” (Engaged employee) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.19 และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อประเด็นข้อคำถามย่อยพบว่า พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ CPAC เป็นหลักมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 4.37 รองลงมาคือพนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ CPAC มีค่าเฉลี่ย 4.32 CPAC เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่พนักงานเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.26 พนักงานมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กรหรือต่อหน้าที่การทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.10 และพนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ CPAC มีค่าเฉลี่ย 3.92 ตามลำดับ

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และ การทดสอบตัวแปรโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามเพศ

ด้านภาพรวม	เพศ		T-value	Sig
	ชาย	หญิง		
1. ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ CPAC	3.95	3.33	1.822	0.125
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ CPAC เป็นหลัก	4.40	3.67	2.163	0.081
3. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ CPAC	4.36	3.33	3.045	0.027*
4. ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.11	4.00	0.406	0.700
5. CPAC เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.29	3.67	1.832	0.123
ค่าเฉลี่ยรวม	4.23	3.50	3.189	0.021*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่าการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาในแต่ละคำถามย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นแตกต่างกันในทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในหัวข้อพนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ CPAC

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ

ด้านภาพรวม	อายุ			F-value	Sig
	18-31 ปี	32-38 ปี	> 39 ปี		
1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ CPAC	3.86	3.94	3.91	0.080	0.923
2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ CPAC เป็นหลัก	3.93	4.40	4.48	4.327	0.015*
3. พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ CPAC	3.93	4.38	4.26	3.380	0.037*
4. ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กรหรือต่อหน้าที่การทำงาน	3.79	4.17	4.00	2.024	0.136
5. CPAC เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านเลือกทำงานด้วย	3.93	4.33	4.13	2.293	0.105
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00	4.24	4.13	1.199	0.304

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ

ตัวแปรตาม

ได้แก่ คำถามย่อยจำนวน 5 ข้อในด้านความผูกพันในภาพรวม

ตัวแปรอิสระ

ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 22 พบว่าการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมของพนักงานจำแนกตามกลุ่มอายุพบว่า ไม่มีแตกต่างกันในทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาความคิดเห็นในแต่ละหัวข้อย่อย พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างกลุ่มอายุ ใน 2 คำถามย่อยคือ พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ CPAC และพนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ CPAC หลัก หากพิจารณาในหัวข้อ 2 พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ CPAC จะพบว่าค่าเฉลี่ยของความผูกพันจะสูงขึ้นแปรผันตามกับอายุของพนักงาน

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้าน อายุเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยหัวข้อความผูกพันในภาพรวม	กลุ่มอายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/ (Sig.)		
			ระหว่าง 18-31 ปี	ระหว่าง 32-38 ปี	มากกว่า 39 ปี
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ CPAC เป็นหลัก	ระหว่าง 18-31 ปี	3.93	-	-.470(*) 0.024	-.550(*) 0.027
	ระหว่าง 32-38 ปี	4.40	-	-	-0.080 0.843
	มากกว่า 39 ปี	4.48	-	-	-
3. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ CPAC	ระหว่าง 18-31 ปี	3.93	-	-.451(*) 0.041	-0.332 0.291
	ระหว่าง 32-38 ปี	4.38	-	-	0.119 0.708
	มากกว่า 39 ปี	4.26	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : Post Hoc Comparison ด้วยวิธีการของ Scheffe

จากตารางที่ 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้าน อายุเป็นรายคู่ พบว่าในหัวข้อ พนักงานความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ CPAC เป็นหลัก มีระดับความผูกพันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 2 คู่ คือระหว่างกลุ่มอายุ 18-31 ปี กับกลุ่มอายุ 32-38 ปี และระหว่างกลุ่มอายุ 18-31 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 39 ปี และในหัวข้อ พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ CPAC มี 1 คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือระหว่างกลุ่มอายุ 18-31 ปี กับกลุ่มอายุ 32-38 ปี

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

ด้านภาพรวม	การศึกษา			F-value	Sig
	ม.3,ม.6, ปวช	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า		
1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ CPAC	4.00	3.97	3.83	0.792	0.455
2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ CPAC เป็นหลัก	4.50	4.44	4.21	2.695	0.071
3. พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ CPAC	4.50	4.39	4.15	2.966	0.055
4. ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กรหรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.43	4.04	4.12	1.761	0.176
5. CPAC เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.57	4.33	4.08	3.225	0.043*
ค่าเฉลี่ยรวม	4.36	4.27	4.06	2.499	0.086

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ **ตัวแปรตาม** ได้แก่ คำถามย่อยจำนวน 5 ข้อในด้านความผูกพันในภาพรวม
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มการศึกษา

จากตารางที่ 24 พบว่าการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมของพนักงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยด้านการศึกษา และเมื่อพิจารณาระดับความผูกพันแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่ามี 1 หัวข้อที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ CPAC เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่พนักงานเลือกทำงานด้วย โดยในหัวข้อนี้ระดับความผูกพันต่อองค์กรจะลดลงเมื่อกลุ่มของพนักงานมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น กล่าวคือ กลุ่มการศึกษาระดับ ม.3, ม.6, ปวช ค่าเฉลี่ยที่ 4.36 กลุ่มการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. ค่าเฉลี่ยที่ 4.27 และ กลุ่มการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า ค่าเฉลี่ยที่ 4.08

ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในปัจจัยย่อยจำแนกตามปัจจัยด้าน การศึกษาเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยหัวข้อความผูกพันในภาพรวม	กลุ่มการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/ (Sig.)		
			ม.3,ม.6,ปวช	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า
5. CPAC เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่พนักงานเลือกทำงานด้วย	ม.3,ม.6,ปวช	4.57	-	0.242 0.525	0.495 0.086
	อนุปริญญา/ปวส.	4.33	-	-	0.252 0.161
	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	4.08	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : Post Hoc Comparison ด้วยวิธีการของ Scheffe

จากตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยย่อยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้าน การศึกษาเป็นรายคู่ พบว่าไม่มีคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

ด้านภาพรวม	อายุการทำงาน			F-value	Sig
	1-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี		
1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ CPAC	3.86	3.98	3.73	1.418	0.246
2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ CPAC เป็นหลัก	4.07	4.43	4.27	2.564	0.081
3. พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ CPAC	4.00	4.41	4.12	4.418	0.014*
4. ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กรหรือต่อหน้าที่การทำงาน	3.71	4.16	4.08	2.431	0.092
5. CPAC เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	3.93	4.41	3.85	8.256	0.000*
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00	4.28	4.00	3.202	0.044*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ

ตัวแปรตาม

ได้แก่ คำถามย่อยจำนวน 5 ข้อในด้านความผูกพันในภาพรวม

ตัวแปรอิสระ

ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน

จากตารางที่ 26 พบว่าการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมของพนักงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยด้านอายุการทำงาน และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อแต่ละหัวข้อย่อย พบว่ามี 2 หัวข้อที่มีความแตกต่างในปัจจัยด้านการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ CPAC และ CPAC เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความผูกพันพบว่ากลุ่มอายุการทำงาน 11-15 ปี จะมีค่าเฉลี่ยความผูกพันสูงสุดทุกหัวข้อย่อย

ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในปัจจัยย่อยจำแนกตามปัจจัยด้าน การอายุการทำงานเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยหัวข้อความผูกพันในภาพรวม	กลุ่มอายุทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/ (Sig.)		
			1-10 ปี	11-15 ปี	>15 ปี
3. พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ CPAC	1-10 ปี	4.00	-	-0.410 0.069	-0.115 0.853
	11-15 ปี	4.41	-	-	0.294 0.097
	มากกว่า 15 ปี	4.12	-	-	-
5. CPAC เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	1-10 ปี	3.93	-	-0.481 0.062	0.082 0.941
	11-15 ปี	4.41	-	-	.563(*) 0.002
	มากกว่า 15 ปี	3.85	-	-	-
ค่าเฉลี่ยรวม	1-10 ปี	4.00	-	-0.276 0.259	0.000* 1.000
	11-15 ปี	4.28	-	-	0.276 0.104
	มากกว่า 15 ปี	4.00	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : Post Hoc Comparison ด้วยวิธีการของ Scheffe

จากตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้านอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่าค่าเฉลี่ยรวมมีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างคู่พนักงานที่อายุงาน 1-10 ปี กับ พนักงานที่อายุงานมากกว่า 15 ปี และในหัวข้อย่อย CPAC เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วยมีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างคู่ พนักงานที่อายุงาน 11-15 ปี กับ พนักงานที่อายุงานมากกว่า 15 ปี

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

ด้านภาพรวม	ตำแหน่งงาน			F-value	Sig
	ระดับจัดการ	หัวหน้างาน	ปฏิบัติงาน		
1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ CPAC	4.00	3.92	3.91	0.162	0.851
2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ CPAC เป็นหลัก	4.30	4.39	4.37	0.145	0.865
3. พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ CPAC	4.13	4.36	4.35	1.205	0.303
4. ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.26	4.14	4.05	0.851	0.429
5. CPAC เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.04	4.31	4.30	1.178	0.311
ค่าเฉลี่ยรวม	4.13	4.22	4.21	0.190	0.827

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ค่าถามย่อยจำนวน 5 ข้อในด้านความผูกพันในภาพรวม
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงาน

ปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานผลิต, พนักงานบริการ โรงงาน, พนักงานควบคุมคุณภาพ, พนักงานรับจ่าย, เจ้าหน้าที่ประสานงานขาย, เลขานุการ, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย, เจ้าหน้าที่แฟรนไชส์, พนักงานธุรการจัดหา, พนักงานธุรการขาย

หัวหน้างานบริหาร หมายถึง หัวหน้าโรงงาน, หัวหน้าบริการ โรงงาน, หัวหน้าศูนย์รับจ่าย
หมายถึง ผู้จัดการภาค, ผู้อำนวยการกิจการภาค, ผู้จัดการ แฟรนไชส์, ผู้จัดการแผนกธุรการและจัดหา, ผู้จัดการแผนกผลิต, ผู้จัดการแผนกการตลาด, ผู้จัดการส่งเสริมคุณภาพ

จากตารางที่ 28 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยด้านตำแหน่งงาน และเมื่อพิจารณารายหัวข้อย่อยก็ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน ซึ่งในหัวข้อที่ 3 พนักงานมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันจะสูงขึ้นเมื่อพนักงานมีตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้ พนักงานระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ย 4.05 พนักงานระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ย 4.14 และพนักงานระดับจัดการมีค่าเฉลี่ย 4.26

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มเงินเดือน

ด้านภาพรวม	เงินเดือน			F-value	Sig
	ไม่เกิน 20,000 บาท	20,000- 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท		
1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ CPAC	3.88	3.87	4.05	0.924	0.399
2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ CPAC เป็นหลัก	4.42	4.33	4.36	0.278	0.758
3. พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะลงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ CPAC	4.33	4.35	4.26	0.229	0.795
4. ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กรหรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.08	4.09	4.14	0.088	0.916
5. CPAC เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.31	4.35	4.10	1.516	0.223
ค่าเฉลี่ยรวม	4.27	4.16	4.17	0.503	0.606

หมายเหตุ

ตัวแปรตาม

ได้แก่ คำถามย่อยจำนวน 5 ข้อในด้านความผูกพันในภาพรวม

ตัวแปรอิสระ

ได้แก่ กลุ่มเงินเดือน

จากตารางที่ 29 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยด้านเงินเดือนของพนักงาน และเมื่อพิจารณารายหัวข้อย่อยก็ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

ตอนที่ 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม

ตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมของพนักงาน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อ องค์กร	ความผูกพันด้านภาพรวม			R	R Square
	B	t	Sig.		
ด้านองค์กร	0.140	1.368	0.174	.458(a)	0.209
ด้านงาน	0.035	0.304	0.762		
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	0.267	2.249	0.026*		
ด้านภาวะผู้นำ	0.190	2.332	0.021*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

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

ตัวแปรตาม (Dependent variable) : ความผูกพันด้านภาพรวม

จากตารางที่ 30 พบว่าองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรด้านองค์กร และด้านงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ที่ด้านองค์กรสามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมในองค์ประกอบย่อยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่ามากที่สุด (B = 0.241) รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ (B = 0.190) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.458 และ ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 4 ด้านคิดเป็นร้อยละ 20.90 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 79.10 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรงจะใกล้เคียงกับระดับความผูกพันในภาพรวมจริง ๆ ของพนักงานได้ไม่สูงมากนัก