

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อิน โนเวกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลและแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 ชุด จากการเก็บข้อมูลได้นำมาการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลของลักษณะส่วนบุคคล และข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งผลการศึกษออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน (ตารางที่ 1- ตารางที่ 6)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรในด้านต่างๆ คือ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ (ตารางที่ 7- ตารางที่ 13)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ตารางที่ 14- ตารางที่ 31)

ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านต่างๆ

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร กับภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	118	38.3
หญิง	190	61.7
รวม	308	100

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิงจำนวน 190 คน คิดเป็น ร้อยละ 61.7 และมีเพศชายจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 – 20 ปี	0	0
21 – 25 ปี	64	20.8
26 – 30 ปี	73	23.7
31 – 35 ปี	86	27.9
36 – 40 ปี	62	20.1
มากกว่า 40 ปี	23	7.4
รวม	308	100

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมา คืออายุระหว่าง 21 – 25 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 อายุระหว่าง 36 – 40 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 อายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	201	65.3
สมรส	99	32.1
หย่า	5	1.6
หม้าย	2	0.6
แยกกันอยู่	1	0.3
รวม	308	100

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีสถานภาพโสดมีจำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 รองลงมา คือสถานภาพสมรส จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 สถานภาพหย่า จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 สถานภาพหม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 และสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ม.3	4	1.3
ม. 3	9	2.9
ม. 6	28	9.1
ปวช.	43	13.9
ปวส.	78	25.3
ปริญญาตรี	146	47.4
<b>รวม</b>	<b>308</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมา คือระดับการศึกษา ปวส. จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 ระดับการศึกษา ปวช. จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ระดับการศึกษา ม.3-ม.6 จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.3 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 เดือน	4	1.3
3 – 6 เดือน	12	3.9
7 – 11 เดือน	29	9.4
1 – 2 ปี	84	27.2
3 – 5 ปี	97	31.5
มากกว่า 5 ปี	82	26.6
<b>รวม</b>	<b>308</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุการทำงาน 3 - 5 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมาคือ อายุการทำงานระหว่าง 1-2 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 อายุการทำงานระหว่าง 3 - 11 เดือน จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และอายุการทำงานน้อยกว่า 3 เดือน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 4,000 บาท	0	0
4,001 - 5,000 บาท	20	6.5
5,001 - 6,000 บาท	35	11.3
7,001 - 8,000 บาท	87	28.2
8,001 - 9,000 บาท	82	26.6
มากกว่า 9,000 บาท	84	27.3
<b>รวม</b>	<b>308</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอัตราเงินเดือนระหว่าง 7,001 - 8,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 รองลงมามีอัตราเงินเดือนมากกว่า 9,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 อัตราเงินเดือนระหว่าง 8,001 - 9,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 อัตราเงินเดือน 5,001 - 6,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 อัตราเงินเดือนระหว่าง 4,001 - 5,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท จำนวน 0 คนเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การในแต่ละด้าน

### ตอนที่ 2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบความผูกพันด้านองค์การ

ความคิดเห็นต่อด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย มาก	
1.บริษัทอิน โนเวกซ์ มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกแผนกและฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน	94 (30.5)	111 (36.0)	102 (33.1)	0 (0)	1 (0.3)	3.96 เห็นด้วยมาก
2.บริษัทอิน โนเวกซ์ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวก และเข้าถึงทุกระดับ	127 (41.2)	120 (39.0)	57 (18.5)	4 (1.3)	0 (0)	4.20 เห็นด้วยมาก
3.บริษัทอิน โนเวกซ์ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	81 (26.3)	151 (49.0)	73 (23.7)	3 (1.0)	0 (0)	4.01 เห็นด้วยมาก
4.นโยบาย และกลยุทธ์ของแต่ละแผนกและฝ่ายที่ทำงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายของ บริษัทอิน โนเวกซ์	81 (26.3)	141 (45.8)	84 (27.3)	2 (0.6)	0 (0)	3.98 เห็นด้วยมาก
5.บริษัทอิน โนเวกซ์ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	111 (36.6)	121 (39.3)	73 (23.7)	3 (1.0)	0 (0)	4.10 เห็นด้วยมาก
6.บริษัทอิน โนเวกซ์ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน	62 (20.1)	140 (45.5)	97 (31.5)	5 (1.6)	4 (1.3)	3.81 เห็นด้วยมาก
7.บริษัทอิน โนเวกซ์ มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมกับพนักงาน	72 (23.4)	130 (42.2)	106 (34.4)	0 (0)	0 (0)	3.89 เห็นด้วยมาก

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย มาก	
8.บริษัทอินโนเวทซ์ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ	83 (26.9)	142 (46.1)	81 (26.3)	1 (0.3)	1 (0.3)	3.99 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.99 เห็นด้วยมาก

## หมายเหตุ การแปลผล:

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อองค์การประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม=3.99) โดยในรายละเอียดพนักงานที่มีความคิดเห็นในระดับมากในปัจจุบันย่อยทุกปัจจัย และที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับแรก ได้แก่ การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวก และเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย=4.20) รองลงมาคือ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย=4.10) มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย=4.01) มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ (ค่าเฉลี่ย=3.99) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกและฝ่ายที่ทำงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายของ บริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย=3.98) มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย=3.96) มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย=3.89) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า องค์การมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย=3.81) ตามลำดับ

**ตารางที่ 8** แสดงจำนวนร้อยละเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบความผูกพันด้านงาน

ความคิดเห็นต่อด้านงาน	ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน					ค่าเฉลี่ยความหมาย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	
1.บริษัทอิน โนเวกซ์ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	60 (19.5)	167 (54.2)	79 (25.6)	1 (0.3)	1 (0.3)	3.92 เห็นด้วยมาก
2.บริษัทอิน โนเวกซ์ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	67 (21.8)	173 (56.2)	67 (21.8)	1 (0.3)	0 (0)	3.99 เห็นด้วยมาก
3.บริษัทอิน โนเวกซ์ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของพนักงาน	74 (24.0)	145 (47.1)	89 (28.9)	0 (0)	0 (0)	3.95 เห็นด้วยมาก
4.พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทอิน โนเวกซ์	50 (16.2)	158 (51.3)	99 (32.1)	1 (0.3)	0 (0)	3.83 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.92 เห็นด้วยมาก

**หมายเหตุ การแปลผล:**

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในองค์ประกอบความผูกพันด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม=3.92) โดยในรายละเอียดพนักงานที่มีความคิดเห็นในระดับมากในทุกปัจจัย ได้แก่ บริษัทฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย= 3.99) มีการ

มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย= 3.95) มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย= 3.92) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย= 3.83)

**ตารางที่ 9** แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย มาก	
1.บริษัทอินโนเวกซ์ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่	46 (14.9)	169 (54.9)	91 (29.5)	2 (0.6)	0 (0)	3.84 เห็นด้วยมาก
2.บริษัทอินโนเวกซ์ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์การและพนักงาน	56 (18.2)	133 (43.2)	114 (37.0)	4 (1.3)	1 (0.3)	3.78 เห็นด้วยมาก
3.บริษัทอินโนเวกซ์ มีการประเมินการปฏิบัติงาน(Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	58 (18.8)	176 (57.1)	70 (22.7)	1 (0.3)	3 (1.0)	3.93 เห็นด้วยมาก
4.บริษัทอินโนเวกซ์ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน	21 (6.8)	123 (39.9)	161 (52.3)	3 (1.0)	0 (0)	3.53 เห็นด้วยมาก
5.บริษัทอินโนเวกซ์ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	67 (21.8)	129 (41.9)	107 (34.7)	5 (1.6)	0 (0)	3.84 เห็นด้วยมาก



ตารางที่ 9 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย มาก	
6.บริษัทอิน โนเวกซ์ ส่งเสริมให้ พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และ ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ ทำงาน	35 (11.4)	153 (49.7)	115 (37.4)	5 (1.6)	0 (0)	3.71 เห็นด้วยมาก
7.บริษัทอิน โนเวกซ์ มีการจัดทำ แผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตาม ความเหมาะสมของหน้าที่ความ รับผิดชอบ	41 (13.3)	152 (49.4)	108 (35.1)	5 (1.6)	2 (0.6)	3.73 เห็นด้วยมาก
8.บริษัทอิน โนเวกซ์ มีการจ่าย ค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและ เหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	53 (17.2)	143 (46.4)	109 (35.4)	1 (0.3)	2 (0.6)	3.79 เห็นด้วยมาก
9.บริษัทอิน โนเวกซ์ มีการจ่าย ค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับ องค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้	47 (15.3)	151 (49.0)	103 (33.4)	5 (1.6)	2 (0.6)	3.77 เห็นด้วยมาก
10.บริษัทอิน โนเวกซ์ มีการดูแลเรื่อง สุขภาพอนามัยของพนักงานอย่าง เพียงพอ	43 (14.0)	155 (50.3)	109 (35.4)	1 (0.3)	0 (0)	3.78 เห็นด้วยมาก
11.บริษัทอิน โนเวกซ์ มีการส่งเสริม และจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพ ที่ดีระหว่างพนักงาน	62 (20.1)	154 (50.0)	87 (28.2)	3 (1.0)	2 (0.6)	3.88 เห็นด้วยมาก
12.บริษัทอิน โนเวกซ์ มีการจัดการ ระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงาน และการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	57 (18.5)	152 (49.4)	97 (31.5)	2 (0.6)	0 (0)	3.86 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.79 เห็นด้วยมาก

## หมายเหตุ การแปลผล:

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเลข ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย=3.79) โดยในรายละเอียดพนักงานที่มีความคิดเห็นในระดับมากในทุกปัจจัย เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นแต่ละปัจจัยย่อยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ มีการประเมินการปฏิบัติงาน(Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย=3.93) มีการส่งเสริม และจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย=3.88) การจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย=3.86) มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ และมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย=3.84) มีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย=3.79) มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์การและพนักงาน และมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย=3.78) มีการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย=3.77) มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย=3.73) และสุดท้ายผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า มีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย=3.71) ตามลำดับ

**ตารางที่ 10** แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบ ความผูกพันต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ

ความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย มาก	
1.ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	22 (7.1)	177 (57.5)	104 (33.8)	4 (1.3)	1 (0.3)	3.70 เห็นด้วยมาก
2.ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	20 (6.5)	174 (56.5)	109 (35.4)	5 (1.6)	0 (0)	3.68 เห็นด้วยมาก
3.ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ	33 (10.7)	162 (52.6)	109 (35.4)	4 (1.3)	0 (0)	3.73 เห็นด้วยมาก
4.ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน	30 (9.7)	163 (52.9)	112 (36.4)	3 (1.0)	0 (0)	3.71 เห็นด้วยมาก
5.ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	52 (16.9)	144 (46.8)	107 (34.7)	3 (1.0)	2 (0.6)	3.78 เห็นด้วยมาก
6.ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	27 (8.8)	120 (52.9)	95 (38.3)	0 (0)	0 (0)	3.70 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.72 เห็นด้วยมาก

**หมายเหตุ การแปลผล:**

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย= 3.72) โดยในรายละเอียดพนักงานที่มีความคิดเห็นในระดับมากในทุกปัจจัย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย= 3.78) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย= 3.73) ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย= 3.71) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย= 3.70) และสุดท้ายผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย= 3.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม

ความคิดเห็นต่อด้านภาพรวม	ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
1.ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ บริษัทอินโนเวกซ์	79 (25.6)	141 (45.8)	84 (27.3)	1 (0.3)	3 (1.0)	3.95 เห็นด้วยมาก
2.ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทอินโนเวกซ์ เป็นหลัก	80 (26.0)	151 (49.0)	77 (25.0)	0 (0)	0 (0)	4.01 เห็นด้วยมาก
3.ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพพนักงานของ บริษัทอินโนเวกซ์	80 (26.0)	139 (45.1)	89 (28.9)	0 (0)	0 (0)	3.97 เห็นด้วยมาก
4.ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทอินโนเวกซ์	75 (24.4)	149 (48.4)	83 (26.9)	1 (0.3)	0 (0)	3.97 เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อด้านภาพรวม	ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
5.ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	72 (23.4)	141 (45.8)	94 (30.5)	1 (0.3)	0 (0)	3.92 เห็นด้วยมาก
6.บริษัทอินโนเวกซ์ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านได้เลือกทำงานด้วย	56 (25.6)	127 (43.2)	95 (31.2)	0 (0)	0 (0)	3.94 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.96 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ การแปลผล:

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.96) โดยในรายละเอียดพนักงานที่มีความคิดเห็นในระดับมากในทุกปัจจัย ได้แก่ พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯ เป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย=4.01) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพพนักงาน และรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ บริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย=3.97) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ บริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย=3.95) บริษัทอินโนเวกซ์ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านได้เลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย=3.94) และสุดท้ายผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า พนักงานมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย=3.2) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันขององค์กรในแต่ละด้าน และภาพรวมความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์กร	3.99	เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.92	เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.79	เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.72	เห็นด้วยมาก
ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ	3.96	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านภาพรวม มีระดับความเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย= 3.96) คือ การทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และคำนึงถึงองค์การ เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยโดยรวมขององค์ประกอบความผูกพันใน 4 ด้าน คือ ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย= 3.99) ด้านงาน(ค่าเฉลี่ย= 3.92) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย= 3.79) และด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย= 3.72) ตามลำดับ โดยพบว่า ในทุกด้านขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การมีระดับความคิดเห็นของพนักงานในด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 13 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน

ความผูกพัน	Reliability $\alpha$
ด้านองค์กร	.849
ด้านงาน	.804
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.905
ด้านภาวะผู้นำ	.892
ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ	.830

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาพบว่า ค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามในแต่ละส่วน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha  $\alpha$ ) ได้ค่าความเชื่อมั่น ในแต่ละด้านพบว่า ข้อคำถามด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีค่าแอลฟามากกว่า .80 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดีมาก สามารถยอมรับได้ และเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีค่า

แอลฟามากกว่า .80 ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละองค์ประกอบของความผูกพัน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์ที่มีความเชื่อถือในระดับสูง สามารถใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้

### ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

**ตอนที่ 3.1** ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านต่างๆ

การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านต่างๆ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ใช้ค่าทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) ในกรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ในกรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบความผูกพันแต่ละด้านกับปัจจัยส่วนลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร รายได้ และเงินเดือน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 14** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อองค์กร	เพศ		ค่าทดสอบ T-test	ค่า Sig.
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย (ความคิดเห็น)	ค่าเฉลี่ย (ความคิดเห็น)		
ด้านองค์กร	3.95 (เห็นด้วยมาก)	4.03 (เห็นด้วยมาก)	-1.675	.095
ด้านงาน	3.89 (เห็นด้วยมาก)	3.94 (เห็นด้วยมาก)	-1.073	.285
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.64 (เห็นด้วยมาก)	3.88 (เห็นด้วยมาก)	-4.730	.000*
ด้านภาวะผู้นำ	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.78 (เห็นด้วยมาก)	-3.111	.002*

\* หมายถึงตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 14 ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อองค์การในภาพรวมของด้านองค์การและด้านงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าปัจจัยด้านเพศมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อองค์การ	อายุ			ค่าทดสอบ F-test	ค่า Sig.
	18-25 ปี	26-35 ปี	มากกว่า 35 ปี		
	ค่าเฉลี่ย (ความคิดเห็น)	ค่าเฉลี่ย (ความคิดเห็น)	ค่าเฉลี่ย (ความคิดเห็น)		
ด้านองค์การ	4.05 (เห็นด้วยมาก)	3.95 (เห็นด้วยมาก)	4.02	1.430	.241
ด้านงาน	3.92 (เห็นด้วยมาก)	3.91 (เห็นด้วยมาก)	3.93	.027	.973
ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	3.86 (เห็นด้วยมาก)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	3.84	3.633	.028*
ด้านภาวะผู้นำ	3.68 (เห็นด้วยมาก)	3.69 (เห็นด้วยมาก)	3.78	1.659	.192

\* หมายถึงตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 15 ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มอายุมีความคิดเห็นต่อองค์การในภาพรวมของด้านองค์การ ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าปัจจัยด้านอายุมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพียงด้านเดียว



ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ในด้าน  
ทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อองค์การ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			18-25 ปี	26-35 ปี	มากกว่า 35 ปี
ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	18-25 ปี	3.88	-	0.143*	0.015*
	26-35 ปี	3.82	0.143*	-	0.127
	มากกว่า 35 ปี	3.89	0.015*	0.127	-

Post Hoc Comparision Scheffe Method

\* หมายถึงความแตกต่างที่มีค่านัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า กลุ่มอายุที่มีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มอายุ 18-25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 26-35 ปี และกลุ่มอายุ 18-25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุ มากกว่า 35 ปี

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ  
จำแนกตามสถานภาพ

ความคิดเห็นต่อองค์การ	สถานภาพ			ค่าทดสอบ F-test	ค่า Sig.
	โสด	สมรส	แยกกันอยู่		
	ค่าเฉลี่ย (ความคิดเห็น)	ค่าเฉลี่ย (ความคิดเห็น)	ค่าเฉลี่ย (ความคิดเห็น)		
ด้านองค์การ	4.01 (เห็นด้วยมาก)	3.95 (เห็นด้วยมาก)	4.06 (เห็นด้วยมาก)	0.779	.460
ด้านงาน	3.95 (เห็นด้วยมาก)	3.86 (เห็นด้วยมาก)	3.96 (เห็นด้วยมาก)	1.680	.188
ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3.66 (เห็นด้วยมาก)	4.06 (เห็นด้วยมาก)	6.550	.002*
ด้านภาวะผู้นำ	3.75 (เห็นด้วยมาก)	3.65 (เห็นด้วยมาก)	3.64 (เห็นด้วยมาก)	1.830	.162

\* หมายถึงตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 17 ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มสถานภาพมีความคิดเห็นต่อองค์การในภาพรวมของด้านองค์การ ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าปัจจัยด้านสถานภาพมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ในด้านทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามปัจจัยด้านสถานภาพเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อองค์การ	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			โสด	สมรส	แยกกันอยู่
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	โสด	3.89	-	0.166*	0.231
	สมรส	3.78	0.166*	-	0.397*
	แยกกันอยู่	3.93	0.231	0.397*	-

Post Hoc Comparison Scheffe Method

\* หมายถึงความแตกต่างที่มีค่านัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า กลุ่มสถานภาพที่มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มโสด มีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่ากลุ่มที่สมรส และกลุ่มแยกกันอยู่ มีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่ากลุ่มที่สมรส

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

ความคิดเห็นต่อองค์กร	การศึกษา			ค่าทดสอบ F-test	ค่า Sig.
	ม.3-ม.6.	ปวช. - ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (ความคิดเห็น)	ค่าเฉลี่ย (ความคิดเห็น)	ค่าเฉลี่ย (ความคิดเห็น)		
ด้านองค์กร	4.15 (เห็นด้วยมาก)	4.06 (เห็นด้วยมาก)	3.89 (เห็นด้วยมาก)	9.216	.000*
ด้านงาน	3.90 (เห็นด้วยมาก)	3.92 (เห็นด้วยมาก)	3.92 (เห็นด้วยมาก)	.071	.932
ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	3.94 (เห็นด้วยมาก)	3.89 (เห็นด้วยมาก)	3.64 (เห็นด้วยมาก)	14.823	.000*
ด้านภาวะผู้นำ	3.76 (เห็นด้วยมาก)	3.74 (เห็นด้วยมาก)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	.817	.443

\* หมายถึงตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 19 ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มการศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในภาพรวมของด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยของระดับความเห็นต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน ในด้าน องค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อองค์กร	การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			ม.3-ม.6.	ปวช. - ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
ด้านองค์กร	ม.3-ม.6.	3.94	-	0.090	0.250*
	ปวช. - ปวส.	3.90	0.090	-	0.169*
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.78	0.250*	0.169*	-
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ม.3-ม.6.	3.94	-	0.425	0.293*
	ปวช. - ปวส.	3.90	0.042	-	0.250*
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.78	0.293*	0.250*	-

Post Hoc Comparision Scheffe Method

\* หมายถึงความแตกต่างที่มีค่านัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้าน องค์กร พบว่า กลุ่มการศึกษาที่มีความคิดเห็นต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ ระดับการศึกษา ม.3-ม.6. มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้าน องค์กรมากกว่าระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป และระดับการศึกษา ปวช. - ปวส. มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านองค์กรมากกว่าระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามปัจจัยด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า มีความคิดเห็นต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ ระดับการศึกษา ม.3-ม.6. มี ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป และระดับการศึกษา ปวช.-ปวส. มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านทรัพยากรมนุษย์มากกว่า ระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป

ตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามอายุการทำงาน

ความคิดเห็นต่อองค์กร	อายุการทำงาน			ค่าทดสอบ F-test	ค่า Sig.
	3 – 11 เดือน	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี		
	ค่าเฉลี่ย (ความคิดเห็น)	ค่าเฉลี่ย (ความคิดเห็น)	ค่าเฉลี่ย (ความคิดเห็น)		
ด้านองค์กร	4.02 (เห็นด้วยมาก)	4.05 (เห็นด้วยมาก)	3.85 (เห็นด้วยมาก)	7.212	.001*
ด้านงาน	3.91 (เห็นด้วยมาก)	3.96 (เห็นด้วยมาก)	3.84 (เห็นด้วยมาก)	2.541	.080
ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	3.90 (เห็นด้วยมาก)	3.86 (เห็นด้วยมาก)	3.54 (เห็นด้วยมาก)	18.667	.000*
ด้านภาวะผู้นำ	3.75 (เห็นด้วยมาก)	3.77 (เห็นด้วยมาก)	3.58 (เห็นด้วยมาก)	5.928	.003*

\* หมายถึงตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 21 ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุการทำงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กร  
ในภาพรวมของด้านงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้าน  
องค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ  
องค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้านอายุการทำงานมี  
อิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน ในด้าน  
ด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อองค์กร	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			3 - 11เดือน	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
ด้านองค์กร	3 - 11เดือน	3.90	-	0.030	0.176*
	1-5 ปี	3.91	0.030	-	0.206*
	มากกว่า 5 ปี	3.70	0.176*	0.206*	-

ตารางที่ 22(ต่อ)

ความคิดเห็นต่อองค์กร	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			3 - 11เดือน	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3 - 11เดือน	3.90	-	0.043	0.362*
	1-5 ปี	3.91	0.043	-	0.319*
	มากกว่า 5 ปี	3.70	0.362*	0.319*	-
ด้านภาวะผู้นำ	3 - 11เดือน	-	0.018	0.170*	-
	1-5 ปี	0.018	-	0.189*	0.018
	มากกว่า 5 ปี	0.170	0.189*	-	0.170*

Post Hoc Comparision Scheffe Method

\* หมายถึงความแตกต่างที่มีค่านัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านองค์กร พบว่า กลุ่มอายุการทำงานที่มีความคิดเห็นต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ อายุการทำงาน 3 - 11เดือน มีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านองค์กรมากกว่ากลุ่มอายุการทำงาน มากกว่า 5 ปี และอายุการทำงาน 1-5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านองค์กรมากกว่าอายุการทำงาน มากกว่า 5 ปี ส่วนด้านทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มอายุการทำงานที่มีความคิดเห็นต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ อายุการทำงาน 3 - 11เดือน มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าอายุการทำงาน มากกว่า 5 ปี และอายุการทำงาน 1-5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านทรัพยากรมนุษย์มากกว่าอายุการทำงาน มากกว่า 5 ปี ส่วนด้านภาวะผู้นำ กลุ่มอายุการทำงานที่มีความคิดเห็นต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ อายุการทำงาน 3 - 11เดือน มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ มากกว่าอายุการทำงาน มากกว่า 5 ปี และอายุการทำงาน 1-5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ มากกว่าอายุการทำงาน มากกว่า 5 ปี

**ตารางที่ 23** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามกลุ่มเงินเดือน

ความคิดเห็นต่อองค์กร	กลุ่มเงินเดือน			ค่าทดสอบ F-test	ค่า Sig.
	4,000-7,000บ.	7,001-9,000บ.	9,000 บาทขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (ความคิดเห็น)	ค่าเฉลี่ย (ความคิดเห็น)	ค่าเฉลี่ย (ความคิดเห็น)		
ด้านองค์กร	4.06 (เห็นด้วยมาก)	4.06 (เห็นด้วยมาก)	3.81 (เห็นด้วยมาก)	11.815	.000*
ด้านงาน	3.91 (เห็นด้วยมาก)	3.95 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)	.951	.388
ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	3.94 (เห็นด้วยมาก)	3.87 (เห็นด้วยมาก)	3.49 (เห็นด้วยมาก)	29.152	.000*
ด้านภาวะผู้นำ	3.79 (เห็นด้วยมาก)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	3.62 (เห็นด้วยมาก)	2.977	.052

\* หมายถึงตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 23 ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มเงินเดือนมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในภาพรวมของด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยระดับรายได้เงินเดือนมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

**ตารางที่ 24** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน ในด้าน  
ด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามจำแนกตามกลุ่มเงินเดือนเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อองค์กร	รายได้เงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			4,000-7,000บ.	7,001-9,000บ.	9,000 บาทขึ้นไป
ด้านองค์กร	4,000-7,000บ.	3.93	-	0.006	0.248*
	7,001-9,000บ.	3.90	0.006	-	0.254*
	9,000 บาทขึ้นไป	3.70	0.248*	0.254*	-
ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	4,000-7,000บ.	3.93	-	0.068	0.444*
	7,001-9,000บ.	3.90	0.068	-	0.376*
	9,000 บาทขึ้นไป	3.70	0.444*	0.376*	-

จากตารางที่ 24 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านองค์การ พบว่า กลุ่มรายได้เงินเดือนที่มีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มเงินเดือน 4,000-7,000บ. มีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านองค์การมากกว่ากลุ่มเงินเดือน 9,000 บาทขึ้นไป และกลุ่มเงินเดือน 7,001-9,000บ. มีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านองค์การมากกว่ากลุ่มเงินเดือน 9,000 บาทขึ้นไป ส่วนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า กลุ่มรายได้เงินเดือนที่มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มเงินเดือน 4,000-7,000บาท มีระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่ากลุ่มเงินเดือน 9,000 บาทขึ้นไป และกลุ่มเงินเดือน 7,001-9,000บาท มีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากกว่ากลุ่มเงินเดือน 9,000 บาทขึ้นไป

### ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านภาพรวม

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การในด้านภาพรวม	เพศ		ค่าทดสอบ T-test	ค่า Sig. (2-tailed)
	ชาย	หญิง		
1.ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ บริษัทอิน โนเวกซ์	3.84 ระดับมาก	4.02 ระดับมาก	-1.91	.057
2.ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทอิน โนเวกซ์ เป็นหลัก	4.04 ระดับมาก	3.99 ระดับมาก	0.631	.529
3.ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพพนักงานของ บริษัทอิน โนเวกซ์	3.95 ระดับมาก	3.98 ระดับมาก	-0.245	.807
4.ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ บริษัทอิน โนเวกซ์	4.01 ระดับมาก	3.94 ระดับมาก	0.78	.435



ตารางที่ 25(ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม	เพศ		ค่าทดสอบ T-test	ค่า Sig. (2-tailed)
	ชาย	หญิง		
5.ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	3.90 ระดับมาก	3.93 ระดับมาก	-0.378	.706
6.บริษัทอินโนเวกซ์ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านได้เลือกทำงานด้วย	3.84 ระดับมาก	4.01 ระดับมาก	-1.953	.052
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93 Engaged	3.98 Engaged	-.901	.369

**หมายเหตุ การแปลผล**

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged)

จากตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.93 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.98 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์

**ตารางที่ 26** แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม	อายุ			ค่าทดสอบ F-test	ค่า Sig.
	18-25 ปี	26-35 ปี	มากกว่า 35 ปี		
1.ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ บริษัทอิน โนเวกซ์	3.95 ระดับมาก	4.01 ระดับมาก	3.82 ระดับมาก	1.581	.208
2.ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทอิน โนเวกซ์ เป็นหลัก	4.03 ระดับมาก	3.94 ระดับมาก	4.12 ระดับมาก	1.689	.186
3.ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพพนักงานของ บริษัทอิน โนเวกซ์	4.02 ระดับมาก	3.92 ระดับมาก	4.02 ระดับมาก	0.64	.528
4.ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ บริษัทอิน โนเวกซ์	3.89 ระดับมาก	4.01 ระดับมาก	3.95 ระดับมาก	0.602	.548
5.ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	3.78 ระดับมาก	3.97 ระดับมาก	3.93 ระดับมาก	1.436	.239
6.บริษัทอิน โนเวกซ์ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านได้เลือกทำงานด้วย	4.03 ระดับมาก	3.91 ระดับมาก	3.95 ระดับมาก	0.64	.528
ค่าเฉลี่ยรวม	3.95 Engaged	3.96 Engaged	3.97 Engaged	.024	.976

**หมายเหตุ การแปลผล**

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged)

จากตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุระหว่าง 18-25 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.95 กลุ่มอายุระหว่าง 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.96 และกลุ่มอายุมากกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่

ที่ 3.97 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุ มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

**ตารางที่ 27** แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม	สถานภาพ			ค่าทดสอบ F-test	ค่า Sig.
	โสด	สมรส	แยกกันอยู่		
1.ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ บริษัทอิน โนเวกซ์	4.00 ระดับมาก	3.86 ระดับมาก	3.63 ระดับมาก	1.820	.164
2.ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทอิน โนเวกซ์ เป็นหลัก	4.00 ระดับมาก	4.03 ระดับมาก	4.13 ระดับมาก	0.186	.830
3.ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพพนักงานของ บริษัทฯ	3.98 ระดับมาก	3.95 ระดับมาก	4.00 ระดับมาก	0.063	.939
4.ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ บริษัทอิน โนเวกซ์	4.01 ระดับมาก	3.85 ระดับมาก	4.25 ระดับมาก	2.388	.094
5.ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	3.90 ระดับมาก	3.97 ระดับมาก	3.75 ระดับมาก	0.488	.614
6.บริษัทอิน โนเวกซ์ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านได้เลือกทำงานด้วย	3.99 ระดับมาก	3.83 ระดับมาก	4.38 ระดับมาก	2.811	.062
ค่าเฉลี่ยรวม	3.98 Engaged	3.92 Engaged	4.02 Engaged	.808	.447

**หมายเหตุ การแปลผล**

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged)

จากตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกสถานภาพมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.98 สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.92 และแยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.02 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มสถานภาพ มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม	การศึกษา			ค่าทดสอบ F-test	ค่า Sig.
	ม.3-ม.6. ระดับมาก	ปวช. - ปวส. ระดับมาก	ปริญญาตรีขึ้นไป ระดับมาก		
1.ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทอินโนเวทซ์	3.95 ระดับมาก	3.98 ระดับมาก	3.92 ระดับมาก	0.134	.875
2.ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทอินโนเวทซ์ เป็นหลัก	4.20 ระดับมาก	3.95 ระดับมาก	4.00 ระดับมาก	1.708	.183
3.ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพพนักงานของ บริษัทอินโนเวทซ์	4.15 ระดับมาก	4.01 ระดับมาก	3.89 ระดับมาก	2.179	.116
4.ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทอินโนเวทซ์	4.07 ระดับมาก	4.00 ระดับมาก	3.91 ระดับมาก	0.999	.369

ตารางที่ 28(ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม	การศึกษา			ค่าทดสอบ F-test	ค่า Sig.
	ม.3-ม.6.	ปวช. - ปวศ.	ปริญญาตรีขึ้นไป		
5.ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.05 ระดับมาก	3.93 ระดับมาก	3.88 ระดับมาก	0.848	.429
6.บริษัทอินโนเวทซ์ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านได้เลือกทำงานด้วย	4.20 ระดับมาก	3.91 ระดับมาก	3.90 ระดับมาก	2.643	.073
ค่าเฉลี่ยรวม	4.10 Engaged	3.96 Engaged	3.92 Engaged	2.728	.067

**หมายเหตุ การแปลผล**

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged)

จากตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มการศึกษามีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยระดับการศึกษา ม.3-ม.6.มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.10 ระดับการศึกษา ปวช. - ปวศ. มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.96 และระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.92 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มการศึกษา มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

**ตารางที่ 29** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม	อายุการทำงาน			ค่าทดสอบ F-test	ค่า Sig.
	3-11 เดือน	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี		
1.ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทอินโนเวกซ์	3.87 ระดับมาก	4.02 ระดับมาก	3.83 ระดับมาก	1.957	0.143
2.ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทอินโนเวกซ์ เป็นหลัก	4.02 ระดับมาก	4.00 ระดับมาก	4.02 ระดับมาก	0.041	0.960
3.ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพพนักงานของบริษัทอินโนเวกซ์	3.98 ระดับมาก	3.98 ระดับมาก	3.94 ระดับมาก	0.103	0.902
4.ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ บริษัทอินโนเวกซ์	3.82 ระดับมาก	3.98 ระดับมาก	4.01 ระดับมาก	1.102	0.334
5.ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	3.89 ระดับมาก	3.95 ระดับมาก	3.85 ระดับมาก	0.563	0.570
6.บริษัทอินโนเวกซ์ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านได้เลือกทำงานด้วย	4.11 ระดับมาก	4.03 ระดับมาก	3.57 ระดับมาก	7.971	0.280
ค่าเฉลี่ยรวม	3.95 Engaged	3.99 Engaged	3.87 Engaged	1.669	0.190

**หมายเหตุ การแปลผล**

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged)

จากตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มอายุการทำงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุ 3-11 เดือน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.95 กลุ่มอายุ 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.99 และกลุ่มอายุ มากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.87 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุการทำงาน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

**ตารางที่ 30** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์กรในด้าน ภาพรวม	กลุ่มเงินเดือน			ค่าทดสอบ F-test	ค่า Sig.
	4,000-7,000บ.	7,001-9,000บ.	9,000 บาทขึ้นไป		
1.ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทอินโนเวทซ์	3.91 ระดับมาก	4.01 ระดับมาก	3.85 ระดับมาก	1.068	0.345
2.ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทอินโนเวทซ์ เป็นหลัก	4.13 ระดับมาก	3.95 ระดับมาก	4.02 ระดับมาก	1.098	0.335
3.ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพพนักงานของ บริษัทอินโนเวทซ์	4.11 ระดับมาก	3.99 ระดับมาก	3.83 ระดับมาก	2.509	0.083
4.ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทอินโนเวทซ์	3.91 ระดับมาก	4.03 ระดับมาก	3.88 ระดับมาก	1.398	0.249
5.ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	3.91 ระดับมาก	3.91 ระดับมาก	3.95 ระดับมาก	0.115	0.891
6.บริษัทอินโนเวทซ์ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านได้เลือกทำงานด้วย	4.09 ระดับมาก	3.98 ระดับมาก	3.79 ระดับมาก	3.100	0.461
ค่าเฉลี่ยรวม	4.01 Engaged	3.98 Engaged	3.89 Engaged	1.552	0.214

### หมายเหตุ การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged)

จากตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มเงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มเงินเดือน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเงินเดือนระหว่าง 4,000-7,000บ. มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.01 กลุ่มเงินเดือนระหว่าง 7,001-9,000บ. มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.98 และกลุ่มเงินเดือน 9,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.89 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มเงินเดือน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

### ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ และภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวม

องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันด้านภาพรวม				
	ค่า B.	ค่า T.	ค่า Sig.	R	R Square
ด้านองค์กร	0.109	1.728	0.85	.507(a)	.257
ด้านงาน	0.246	4.108	0.000*		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.211	3.237	0.001*		
ด้านภาวะผู้นำ	0.174	2.762	0.006*		

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

\* หมายถึงตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 33 การแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่า ในภาพรวมของตัวแปรอิสระทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม ( $R=0.507$ ) และ



สมการถดถอย (Linear regression) มีความเหมาะสมที่จะนำไปอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรได้ดี โดยที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์และสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ 25.70% คือมีค่าสัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ = 0.257 และเมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) พบว่าตัวแปรด้านองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรด้านงาน (B=0.246) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (B=0.211) และด้านภาวะผู้นำ (B=0.174) พบว่า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นปัจจัยที่สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved