

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานที่ปฏิบัติงานได้จำนวน 189 คน และจากการเก็บข้อมูลได้ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้เป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน แผนก และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ตารางที่ 1 – 7)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน (ตารางที่ 8 - 13)

ตอนที่ 2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน (ตารางที่ 14)

ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระดับความคิดเห็นในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ (ตารางที่ 15 – 25)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม (ตารางที่ 26 – 37)

ตอนที่ 3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม (ตารางที่ 38)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	54	28.6
หญิง	135	71.4
รวม	189	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีจำนวน 54 คน คิดเป็น ร้อยละ 28.6 และเพศหญิงจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 – 24 ปี	30	15.9
25 – 31 ปี	112	59.3
32 – 38 ปี	43	22.8
39 – 45 ปี	1	0.5
46 – 52 ปี	1	0.5
53 – 60 ปี	2	1.1
รวม	189	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 25 – 31 ปี มากที่สุด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมา คืออายุระหว่าง 32 – 38 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 อายุระหว่าง 18 – 24 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 อายุระหว่าง 53 – 60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 อายุระหว่าง 39 – 45 ปี และ 46 – 52 ปี จำนวน 1 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ม.3	36	19.0
ม. 6/ปวช.	61	32.3
อนุปริญญา/ปวส.	47	24.9
ปริญญาตรี	42	22.2
สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.6
รวม	189	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษา ระดับ ม.6/ปวช.มากที่สุด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 รองลงมาคือระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ระดับการศึกษา ม.3 จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	17	9.0
1 – 3 ปี	116	61.4
4 – 6 ปี	28	14.8
มากกว่า 6 ปี	28	14.8
รวม	189	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน 1 – 3 ปี มากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมาคือ อายุการทำงานระหว่าง 4 – 6 ปี จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.8 ปี อายุการทำงานมากกว่า 6 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแผนก

แผนก	จำนวน	ร้อยละ
ผลิต PCB / LCD	104	55.0
ผลิต Cable	11	5.8
ผลิต CNC	4	2.1
ประกันคุณภาพและจัดส่งสินค้า	22	11.6
วิศวกรรมผลิตภัณฑ์	17	9.0
คลังสินค้า	8	4.2
ทรัพยากรบุคคลและธุรการ	8	4.2
จัดซื้อ	8	4.2
บัญชีและการเงิน	3	1.6
การตลาด	2	1.1
เทคโนโลยีสารสนเทศ	2	1.1
รวม	189	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในแผนกผลิต PCB/LCD มากที่สุด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาคือแผนกประกันคุณภาพและจัดส่งสินค้า จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 แผนกวิศวกรรมผลิตภัณฑ์ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 แผนกผลิต Cable จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 แผนกคลังสินค้า แผนกทรัพยากรบุคคลและธุรการ และแผนกจัดซื้อ จำนวน 8 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 4.2 แผนกผลิต CNC จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 แผนกบัญชีและการเงิน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 แผนกการตลาด และแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 2 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการแผนก/ผู้ช่วย (Manager/Assistant)	8	4.2
พนักงานสำนักงาน (Office Staff)	19	10.1
วิศวกร (Engineer)	15	7.9
ช่างเทคนิค (Technician)	12	6.3
หัวหน้างานสายปฏิบัติการ (Line Leader/Supervisor)	29	15.3
พนักงานปฏิบัติการ (Operator)	106	56.1
รวม	189	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มากที่สุด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้างานสายปฏิบัติการ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 ตำแหน่งพนักงานสำนักงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 ตำแหน่งวิศวกร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ตำแหน่งช่างเทคนิค จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และตำแหน่งผู้จัดการแผนก/ผู้ช่วย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6,001 บาท	71	37.6
6,001 – 10,000 บาท	78	41.3
10,001 – 15,000 บาท	21	11.1
15,001 – 20,000 บาท	9	4.8
20,001 – 30,000 บาท	6	3.2
30,001 – 40,000 บาท	2	1.1
40,001 บาทขึ้นไป	2	1.1
รวม	189	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 – 10,000 บาท มีจำนวนมากที่สุดเป็นจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,001 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 2 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉย ๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยมาก มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในด้านองค์การ

ด้านองค์การ	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
บลูชิพส์ มีการชี้แจงนโยบาย และ แผนการดำเนินงานให้กับทุกแผนก รับทราบอย่างชัดเจน	11 (5.8)	41 (21.7)	46 (24.3)	67 (35.4)	24 (12.7)	2.72 เลข ๆ
บลูชิพส์ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารและ ติดต่อกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและ เข้าถึงทุกระดับ	11 (5.8)	41 (21.7)	39 (20.6)	76 (40.2)	22 (11.6)	2.70 เลข ๆ
บลูชิพส์ มีการเปิดโอกาสให้พนักงาน แสดงความคิดเห็นและรับฟังความ คิดเห็นของพนักงาน	9 (4.8)	42 (22.2)	37 (19.6)	55 (29.1)	46 (24.3)	2.54 เห็นด้วย น้อย
นโยบายและแผนการดำเนินงานของแต่ละ แผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยง มาจากนโยบายฯ ของ บลูชิพส์	4 (2.1)	42 (22.2)	60 (31.7)	57 (30.2)	26 (13.8)	2.69 เลข ๆ
บลูชิพส์ มีการจัดระบบวิธีการทำงาน อย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดย รวมอยู่ในระดับดี	5 (2.6)	33 (17.5)	45 (23.8)	68 (36.0)	38 (20.1)	2.47 เห็นด้วย น้อย

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านองค์การ	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
บลูชิพส์มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัย ให้กับพนักงาน	9 (4.8)	18 (9.5)	47 (24.9)	62 (32.8)	53 (28.0)	2.30 เห็นด้วย น้อย
บลูชิพส์ มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นมาตรฐานการทำงาน อย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน	8 (4.2)	44 (23.3)	54 (28.6)	51 (27.0)	32 (16.9)	2.71 เฉย ๆ
บลูชิพส์ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้ เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้ เกิดขึ้นในบริษัท	7 (3.7)	38 (20.1)	44 (23.3)	68 (36.0)	32 (16.9)	2.58 เห็นด้วย น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม						2.59 เห็นด้วย น้อย

หมายเหตุ : 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 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด ที่มีต่อปัจจัยด้านองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับ
เห็นด้วยน้อย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 2.59 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านองค์การ พบว่าผู้ตอบ
แบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ การชี้แจงนโยบาย และ
แผนการดำเนินงานให้กับทุกแผนกรับทราบอย่างชัดเจน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารและติดต่อ
กับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ นโยบายและแผนการดำเนินงานของแต่ละแผนกมี

ความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและแผนการดำเนินงาน ของบลูชิพส์ และการกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยจำนวน 4 ปัจจัยเช่นกัน ได้แก่ การเปิดโอกาสให้พนักงาน แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็น มาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและ ปลอดภัยให้กับพนักงาน และการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ในบริษัท

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านงาน

ด้านงาน	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
บลูชิพส์มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	4 (2.1)	58 (30.7)	43 (22.8)	51 (27.0)	33 (17.5)	2.73 เฉย ๆ
บลูชิพส์มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน อย่างเพียงพอ	9 (4.8)	38 (20.1)	31 (16.4)	67 (35.4)	44 (23.3)	2.48 เห็นด้วย น้อย
บลูชิพส์มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถของพนักงาน	4 (2.1)	59 (31.2)	58 (30.7)	48 (25.4)	20 (10.6)	2.89 เฉย ๆ
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบาย ของบริษัท	3 (1.6)	58 (30.7)	68 (36.0)	42 (22.2)	18 (9.5)	2.93 เฉย ๆ
ค่าเฉลี่ยรวม						2.76 เฉย ๆ

หมายเหตุ : 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 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านงานในภาพรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 2.76 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านงานแต่ละปัจจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเห็นด้วยน้อยเพียงปัจจัยเดียวคือ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอโดยมีค่าเฉลี่ย 2.48 ส่วนปัจจัยที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเฉย ๆ ประกอบด้วย การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานและพนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
บลูซิฟส์มีการจัดการและวางแผนงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรไว้สำหรับแต่ละ ตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุม ทุกหน้าที่	5 (2.6)	39 (20.6)	59 (31.2)	62 (32.8)	24 (12.7)	2.68 เลข ๆ
บลูซิฟส์มีการกำหนดกรอบและแนวทาง ในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน	7 (3.7)	35 (18.5)	66 (34.9)	62 (32.8)	19 (10.1)	2.73 เลข ๆ
บลูซิฟส์มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงาน แต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การ พัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	11 (5.8)	45 (23.8)	39 (20.6)	57 (30.2)	37 (19.6)	2.66 เลข ๆ
บลูซิฟส์สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	4 (2.1)	34 (18.0)	61 (32.3)	50 (26.5)	40 (21.2)	2.53 เห็นด้วย น้อย
บลูซิฟส์มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับพนักงานที่ชัดเจน	7 (3.7)	29 (15.3)	65 (34.4)	50 (26.5)	38 (20.1)	2.56 เห็นด้วย น้อย
บลูซิฟส์ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาส ที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่ง งานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	9 (4.8)	37 (19.6)	60 (31.7)	59 (31.2)	24 (12.7)	2.72 เลข ๆ

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
บลูซิฟส์มีการจัดทำแผนการฝึกอบรม ให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของ หน้าที่ความรับผิดชอบ	7 (3.7)	45 (23.8)	65 (34.4)	47 (24.9)	25 (13.2)	2.80 เฉย ๆ
บลูซิฟส์มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลัง ความสามารถของพนักงานแต่ละคน	7 (3.7)	23 (12.2)	39 (20.6)	61 (32.3)	59 (31.2)	2.25 เห็นด้วย น้อย
บลูซิฟส์มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นในธุรกิจ เดียวกันได้	9 (4.8)	18 (9.5)	33 (17.5)	62 (32.8)	67 (35.4)	2.15 เห็นด้วย น้อย
บลูซิฟส์มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของพนักงานอย่างเพียงพอ และ เหมาะสม	3 (1.6)	24 (12.7)	50 (26.5)	58 (30.7)	54 (28.6)	2.28 เห็นด้วย น้อย
บลูซิฟส์มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง พนักงาน	6 (3.2)	22 (11.6)	46 (24.3)	60 (31.7)	55 (29.1)	2.28 เห็นด้วย น้อย
บลูซิฟส์มีการจัดการระบบการให้ คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนา ความรู้แก่พนักงาน	7 (3.7)	30 (15.9)	57 (30.2)	57 (30.2)	38 (20.1)	2.53 เห็นด้วย น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม						2.51 เห็นด้วย น้อย

หมายเหตุ : 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 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 2.51 และเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ การจัดการและวางแผนงานด้านการพัฒนาบุคลากรไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ การกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์การและพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน การส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน และการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย ประกอบด้วย การทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน การมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานแต่ละคน การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ การดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม การส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน การจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	9 (4.8)	74 (39.2)	48 (25.4)	39 (20.6)	19 (10.1)	3.08 เฉย ๆ
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	6 (3.2)	43 (22.8)	74 (39.2)	41 (21.7)	25 (13.2)	2.81 เฉย ๆ
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงเป้าหมายในการทำงานของพนักงานให้พนักงานได้รับทราบ	12 (6.3)	51 (27.0)	61 (32.3)	41 (21.7)	24 (12.7)	2.93 เฉย ๆ
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน	14 (7.4)	37 (19.6)	65 (34.4)	44 (23.3)	29 (15.3)	2.80 เฉย ๆ
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	18 (9.5)	44 (23.3)	49 (25.9)	44 (23.3)	34 (18.0)	2.83 เฉย ๆ
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	18 (9.5)	47 (24.9)	51 (27.0)	44 (23.3)	29 (15.3)	2.90 เฉย ๆ
ค่าเฉลี่ยรวม						2.89 เฉย ๆ

หมายเหตุ : 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 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.89 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยแต่ละปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ ในทุกปัจจัย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ท่านมีความเชื่อมั่น ขอมรับต่อเป้าหมาย และวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของบลูชิพส์	5 (2.6)	41 (21.7)	85 (45.0)	38 (20.1)	20 (10.6)	2.86 เฉย ๆ
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและ พยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บลูชิพส์ เป็นหลัก	27 (14.3)	90 (47.6)	45 (23.8)	16 (8.5)	11 (5.8)	3.56 เห็นด้วย มาก
ท่านมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นพนักงานของบลูชิพส์ ตลอดไป	21 (11.1)	67 (35.4)	71 (37.6)	20 (10.6)	10 (5.3)	3.37 เฉย ๆ
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การทำงาน	15 (7.9)	66 (34.9)	65 (34.4)	28 (14.8)	15 (7.9)	3.20 เฉย ๆ
บลูชิพส์ เป็นบริษัทที่ดีที่สุด ที่ท่าน เลือกทำงานด้วย	16 (8.5)	61 (32.3)	79 (41.8)	19 (10.1)	14 (7.4)	3.24 เฉย ๆ
ค่าเฉลี่ยรวม						3.25 เฉย ๆ

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉย ๆ
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับเลข ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.25 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมากเพียงปัจจัยเดียวคือ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบลูชิพส์เป็นหลัก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนปัจจัยที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเลข ๆ ประกอบด้วย มีความเชื่อมั่น ยอมรับต่อเป้าหมายและวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของบลูชิพส์ มีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานของบลูชิพส์ตลอดไป มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การทำงาน บลูชิพส์เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์กร	2.59	เห็นด้วยน้อย
ด้านงาน	2.76	เลข ๆ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.51	เห็นด้วยน้อย
ด้านภาวะผู้นำ	2.89	เลข ๆ
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	3.25	เลข ๆ

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเลข ๆ
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับเลข ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.25 ส่วนองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอีก 4 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรอยู่ในระดับเลข ๆ 2 ด้านคือ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย 2.89 ด้านงาน ค่าเฉลี่ย 2.76 และอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย 2 ด้านคือ ด้านองค์กร ค่าเฉลี่ย 2.59 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าเฉลี่ย 2.51 ตามลำดับ

ตอนที่ 2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน

ตารางที่ 14 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน

องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร	จำนวนข้อ	ค่า Alpha (α)
ด้านองค์กร	8	.9250
ด้านงาน	4	.8459
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	12	.9380
ด้านภาวะผู้นำ	6	.9385
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	6	.8521

จากตารางที่ 14 พบว่าค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านพบว่า ข้อคำถามด้านองค์กร ด้านงาน ด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีค่าแอลฟา (Alpha α) มากกว่า 0.80 และข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีค่าแอลฟา (Alpha α) มากกว่า 0.80 ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรมีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระดับความคิดเห็นในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

การศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านต่าง ๆ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาระดับองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความผูกพันแต่ละด้านกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน หน้าที่การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ	เพศ		(T-value)	Sig
	ชาย	หญิง		
ด้านองค์การ	2.81	2.50	2.118	.036*
ด้านงาน	2.95	2.68	2.085	.039*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.66	2.46	1.462	.145
ด้านภาวะผู้นำ	3.19	2.77	2.593	.010*

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าเพศหญิงทั้ง 3 ด้าน ส่วนในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์กร	อายุ			(F-value)	Sig
	18-24 ปี	25-31 ปี	32-60 ปี		
ด้านองค์การ	2.70	2.61	2.46	.778	.461
ด้านงาน	2.93	2.79	2.56	1.735	.179
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.68	2.54	2.35	1.505	.225
ด้านภาวะผู้นำ	2.91	2.96	2.72	.917	.401

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้านคือ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถึงแม้ว่ากลุ่มอายุ 32-60 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยตามตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ผลจากการทดสอบ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านเดียวกันของกลุ่มอายุ 18-24 ปี และ 25-31 ปี

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์กร	ระดับการศึกษา			(F-value)	Sig
	ม.3-ม.6/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี ขึ้นไป		
ด้านองค์กร	2.57	2.37	2.85	3.364	.037*
ด้านงาน	2.70	2.44	3.21	9.638	.000*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.52	2.39	2.63	.923	.399
ด้านภาวะผู้นำ	2.76	2.77	3.30	5.153	.007*

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร-
มนุษย์และด้านภาวะผู้นำ
ตัวแปรอิสระ กลุ่มการศึกษา

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มระดับการศึกษามีความคิดเห็นต่อ
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถึงแม้ว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความ
ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับ
เฉย ๆ ตามตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ผลจากการทดสอบ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่แตกต่าง
จากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านเดียวกันของกลุ่มระดับการศึกษาม.3-ม.6/ปวช. และอนุปริญญา/
ปวส. ส่วนในด้านองค์กร ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์กร
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อ
ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านองค์กร ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาเป็นรายคู่

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			ม.3-ม.6/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
ด้านองค์การ	ม.3-ม.6/ปวช.	2.57	-	.424	.240
	อนุปริญญา/ปวส.	2.37	.424	-	.037*
	ปริญญาตรีขึ้นไป	2.85	.240	.037*	-
ด้านงาน	ม.3-ม.6/ปวช.	2.70	-	.254	.005*
	อนุปริญญา/ปวส.	2.44	.254	-	.000*
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.21	.005*	.000*	-
ด้านภาวะผู้นำ	ม.3-ม.6/ปวช.	2.76	-	.997	.010*
	อนุปริญญา/ปวส.	2.77	.997	-	.038*
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.30	.010*	.038*	-

Post Hoc Coparision Scheffe Method

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านองค์การพบว่ากลุ่มระดับการศึกษาที่มีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านองค์การมากกว่าระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. ส่วนด้านงานจำแนกตามปัจจัยด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่ามีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านงานมากกว่าระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และระดับการศึกษา ม.3-ม.6/ปวช. และด้านภาวะผู้นำจำแนกตามปัจจัยด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่ามีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำมากกว่าระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และระดับการศึกษา ม.3-ม.6/ปวช.

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์กร	อายุการทำงาน			(F-value)	Sig
	น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	มากกว่า 3 ปี		
ด้านองค์กร	3.13	2.60	2.40	4.491	.012*
ด้านงาน	3.34	2.74	2.62	4.408	.013*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.02	2.48	2.43	3.546	.031*
ด้านภาวะผู้นำ	3.40	2.85	2.81	2.510	.084

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุการทำงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านองค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้านอายุการทำงาน มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านองค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงานเป็นรายคู่

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	มากกว่า 3 ปี
ด้านองค์การ	น้อยกว่า 1 ปี	3.13	-	.071	.013*
	1-3 ปี	2.60	.071	-	.385
	มากกว่า 3 ปี	2.40	.013*	.385	-
ด้านงาน	น้อยกว่า 1 ปี	3.34	-	.035*	.014*
	1-3 ปี	2.74	.035*	-	.703
	มากกว่า 3 ปี	2.62	.014*	.703	-
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	น้อยกว่า 1 ปี	3.02	-	.047*	.038*
	1-3 ปี	2.48	.047*	-	.916
	มากกว่า 3 ปี	2.43	.038*	.916	-

Post Hoc Coparision Scheffe Method

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านองค์การพบว่ากลุ่มอายุการทำงานที่มีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านองค์การมากกว่ากลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ส่วนด้านงานจำแนกตามปัจจัยด้านอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่ามีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านองค์การมากกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 1-3 ปี และกลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามปัจจัยด้านอายุงานเป็นรายคู่ พบว่ามีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านองค์การมากกว่ากลุ่มการทำงานอายุงาน 1-3 ปี และกลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามกลุ่มของหน้าที่การทำงาน

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์กร	หน้าที่การทำงาน		(T-value)	Sig
	การผลิต	สนับสนุนการผลิต		
ด้านองค์กร	2.56	2.64	-.614	.540
ด้านงาน	2.66	2.92	-1.917	.057
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.52	2.50	.188	.851
ด้านภาวะผู้นำ	2.76	3.11	-2.353	.020*

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ การผลิต หมายถึง แผ่นกผลิต PCB/LCD แผ่นกผลิต Cable และแผ่นกผลิต CNC

สนับสนุนการผลิต หมายถึง แผ่นกวิศวกรรมผลิตภัณฑ์ แผ่นกบุคคลและธุรการ แผ่นกบัญชีและการเงิน
แผ่นกจัดซื้อ แผ่นกการตลาด แผ่นกประกันคุณภาพและจัดส่งสินค้า แผ่นก
คลังสินค้า และแผ่นกเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร-
มนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มหน้าที่การทำงาน

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในหน้าที่การผลิตและหน้าที่
สนับสนุนการผลิต มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร ด้าน
งาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 ถึงแม้ว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในหน้าที่การผลิต มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความ
ผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ผลจากการ
ทดสอบ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านเดียวกันของกลุ่ม
ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่สนับสนุนการผลิต ส่วนในด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อ
องค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน			(F-value)	Sig
	พนักงานสำนักงาน	หัวหน้างานปฏิบัติการ	พนักงานปฏิบัติการ		
ด้านองค์การ	2.90	2.43	2.53	3.405	.035*
ด้านงาน	3.23	2.55	2.65	8.102	.000*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.64	2.37	2.52	1.050	.352
ด้านภาวะผู้นำ	3.31	2.83	2.75	4.906	.008*

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ พนักงานสำนักงาน หมายถึง ผู้จัดการแผนก/ผู้ช่วย พนักงานสำนักงาน และวิศวกร

หัวหน้างานปฏิบัติการ หมายถึง ช่างเทคนิค และหัวหน้างานสายปฏิบัติการ

พนักงานปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานปฏิบัติการ

ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ กลุ่มตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มตำแหน่งงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถึงแม้ว่ากลุ่มตำแหน่งงานพนักงานสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับเฉย ๆ ตามตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ผลจากการทดสอบ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านเดียวกันของกลุ่มตำแหน่งหัวหน้างานปฏิบัติการและพนักงานปฏิบัติการ ส่วนในด้านองค์การ ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้านตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านองค์การ ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			พนักงานสำนักงาน	หัวหน้างานปฏิบัติการ	พนักงานปฏิบัติการ
ด้านองค์กร	พนักงานสำนักงาน	2.90	-	.061	.079
	หัวหน้างานปฏิบัติการ	2.43	.061	-	.838
	พนักงานปฏิบัติการ	2.53	.079	.838	-
ด้านงาน	พนักงานสำนักงาน	3.23	-	.002*	.002*
	หัวหน้างานปฏิบัติการ	2.55	.002*	-	.849
	พนักงานปฏิบัติการ	2.65	.002*	.849	-
ด้านภาวะผู้นำ	พนักงานสำนักงาน	3.31	-	.085	.009*
	หัวหน้างานปฏิบัติการ	2.83	.085	-	.923
	พนักงานปฏิบัติการ	2.75	.009*	.923	-

Post Hoc Coparision Scheffe Method

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านองค์กรพบว่ากลุ่มตำแหน่งงานมีความคิดเห็นต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านงานจำแนกตามปัจจัยด้านตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่ามีความคิดเห็นต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มตำแหน่งพนักงานสำนักงาน มีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านงานมากกว่ากลุ่มตำแหน่งหัวหน้างานปฏิบัติการและพนักงานปฏิบัติการ และด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามปัจจัยด้านกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่ามีความคิดเห็นต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มตำแหน่งงานพนักงานสำนักงาน มีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำมากกว่ากลุ่มตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์กร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			(F-value)	Sig
	ต่ำกว่า 6,001 บาท	6,001- 10,000 บาท	10,001 บาท ขึ้นไป		
ด้านองค์กร	2.31	2.71	2.84	5.913	.003*
ด้านงาน	2.40	2.88	3.14	10.883	.000*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.35	2.61	2.63	2.335	.100
ด้านภาวะผู้นำ	2.49	3.08	3.25	10.620	.000*

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร-
มนุษย์และด้านภาวะผู้นำ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถึงแม้ว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,001 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ผลจากการทดสอบ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านเดียวกันของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,001-10,000 บาท และ 10,001 บาทขึ้นไป ส่วนในด้านองค์กร ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านองค์กร ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			ต่ำกว่า 6,001 บาท	6,001-10,000 บาท	10,001 บาทขึ้นไป
ด้านองค์การ	ต่ำกว่า 6,001 บาท	2.31	-	.024*	.011*
	6,001-10,000 บาท	2.71	.024*	-	.747
	10,001 บาทขึ้นไป	2.84	.011*	.747	-
ด้านงาน	ต่ำกว่า 6,001 บาท	2.40	-	.003*	.000*
	6,001-10,000 บาท	2.88	.003*	-	.309
	10,001 บาทขึ้นไป	3.14	.000*	.309	-
ด้านภาวะผู้นำ	ต่ำกว่า 6,001 บาท	2.49	-	.001*	.000*
	6,001-10,000 บาท	3.08	.001*	-	.660
	10,001 บาทขึ้นไป	3.25	.000*	.660	-

Post Hoc Coparision Scheffe Method

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,001-10,000 บาท และกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 บาท ทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านองค์การมากกว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,001 บาท

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ตารางที่ 26 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	ค่าเฉลี่ย
ท่านมีความเชื่อมั่น ขอมรับต่อเป้าหมายและวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของบลูชิพส์	2.86
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบลูชิพส์เป็นหลัก	3.56
ท่านมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานของบลูชิพส์ตลอดไป	3.37
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การทำงาน	3.20
บลูชิพส์เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	3.24
ค่าเฉลี่ยรวม	3.25 Not-Engaged

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กรเปรียบเสมือน “แอบปีลเน่า” (Actively disengaged employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงานเปรียบเสมือน “ฝัดบิในองค์กร” (Not-engaged employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” (Engaged employee)

จากตารางที่ 26 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีใจรักและทุ่มเทในงานเปรียบเสมือน “ฟีดบิโนองค์กร” (Not-Engaged employee) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.25 และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อประเด็นข้อคำถามย่อยพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในข้อคำถาม ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบลูชิพส์เป็นหลัก มากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 3.56 รองลงมาคือ ท่านมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานของบลูชิพส์ตลอดไป มีค่าเฉลี่ย 3.37 บลูชิพส์เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.24 ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.20 และท่านมีความเชื่อมั่น ยอมรับต่อเป้าหมายและวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของบลูชิพส์ มีค่าเฉลี่ย 2.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	เพศ		(T-value)	Sig
	ชาย	หญิง		
ท่านมีความเชื่อมั่น ขอมรับต่อเป้าหมายและวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของบลูชิพส์	3.02	2.79	1.458	.146
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบลูชิพส์เป็นหลัก	3.70	3.50	1.210	.228
ท่านมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานของบลูชิพส์ตลอดไป	3.50	3.31	1.181	.239
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การทำงาน	3.50	3.08	2.516	.013*
บลูชิพส์เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	3.31	3.21	.619	.537
ค่าเฉลี่ยรวม	3.41	3.18	1.772	.078

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่าการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมของพนักงาน ไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ (0.05) ในข้อคำถามย่อยเพียงข้อเดียวคือ มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การทำงาน โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวม	อายุ			(F-value)	Sig
	18-24 ปี	25-31 ปี	32-45 ปี		
ท่านมีความเชื่อมั่น ยอมรับต่อเป้าหมายและ วัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของบลูชิพส์	3.10	2.84	2.74	1.292	.277
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อประโยชน์ของบลูชิพส์เป็นหลัก	3.63	3.54	3.57	.111	.895
ท่านมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น พนักงานของบลูชิพส์ตลอดไป	3.40	3.35	3.38	.042	.959
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะ เกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การทำงาน	3.03	3.18	3.36	.962	.384
บลูชิพส์เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	3.50	3.21	3.15	1.243	.291
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33	3.22	3.24	.223	.800

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 28 พบว่าพบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ (0.05)

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวม	ระดับการศึกษา			(F- value)	Sig
	ม.3-ม.6/ ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี ขึ้นไป		
ท่านมีความเชื่อมั่น ขอมรับต่อเป้าหมายและ วัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของบลูชีพส์	2.84	2.64	3.13	3.146	.045*
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อประโยชน์ของบลูชีพส์เป็นหลัก	3.61	3.43	3.60	.541	.583
ท่านมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น พนักงานของบลูชีพส์ตลอดไป	3.45	3.36	3.18	1.186	.308
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะ เกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การทำงาน	3.04	3.17	3.58	4.196	.017*
บลูชีพส์เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	3.22	3.28	3.27	.072	.930
ค่าเฉลี่ยรวม	3.23	3.17	3.35	.593	.554

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มการศึกษา

จากตารางที่ 29 พบว่าพบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ (0.05) ต่อข้อคำถามย่อย 2 ข้อ คือ มีความเชื่อมั่น ขอมรับต่อเป้าหมายและวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของบลูชีพส์ และมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การทำงาน

ตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			ม.3-ม.6/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
ท่านมีความเชื่อมั่น ขอมรับต่อเป้าหมายและวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของบลูชิพส์	ม.3-ม.6/ปวช.	2.84	-	.512	.226
	อนุปริญญา/ปวส.	2.64	.512	-	.048*
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.13	.226	.048*	-
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การทำงาน	ม.3-ม.6/ปวช.	3.04	-	.781	.017*
	อนุปริญญา/ปวส.	3.17	.781	-	.168
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.58	.017*	.168	-

Post Hoc Coparision Scheffe Method

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในข้อคำถาม มีความเชื่อมั่น ขอมรับต่อเป้าหมายและวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของบลูชิพส์ พบว่ากลุ่มระดับการศึกษาที่มีความคิดเห็นต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มการศึกษานอนุปริญญา/ปวส. ส่วนในข้อคำถาม มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การทำงาน พบว่ากลุ่มระดับการศึกษาที่มีความคิดเห็นต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มการศึกษาม.3-ม.6/ปวช.

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวม	อายุการทำงาน			(F- value)	Sig
	น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	มากกว่า 3 ปี		
ท่านมีความเชื่อมั่น ยอมรับต่อเป้าหมายและ วัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของบลูชีพส์	3.47	2.83	2.73	4.087	.018*
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อประโยชน์ของบลูชีพส์เป็นหลัก	4.06	3.54	3.45	2.395	.094
ท่านมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น พนักงานของบลูชีพส์ตลอดไป	3.88	3.28	3.39	2.845	.061
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะ เกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การทำงาน	3.41	3.11	3.32	1.133	.324
บลูชีพส์เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	3.65	3.18	3.25	1.615	.202
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69	3.19	3.23	3.060	.050

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน

จากตารางที่ 31 พบว่าพบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านอายุการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ (0.05) ต่อข้อคำถามย่อย 1 ข้อ คือ มีความเชื่อมั่น ยอมรับต่อเป้าหมายและวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของบลูชีพส์

ตารางที่ 32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงานเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	มากกว่า 3 ปี
ท่านมีความเชื่อมั่น ขอมรับต่อเป้าหมายและวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของบลูชิพส์	น้อยกว่า 1 ปี	3.47	-	.036*	.021*
	1-3 ปี	2.83	.036*	-	.827
	มากกว่า 3 ปี	2.73	.021*	.827	-

Post Hoc Coparision Scheffe Method

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 32 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในข้อคำถาม มีความเชื่อมั่น ขอมรับต่อเป้าหมายและวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของบลูชิพส์ พบว่ากลุ่มอายุการทำงานที่มีความคิดเห็นต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มอายุการทำงาน 1-3 ปี และกลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มหน้าที่การทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวม	หน้าที่การทำงาน		(T- value)	Sig
	การผลิต	สนับสนุนการผลิต		
ท่านมีความเชื่อมั่น ขอมรับต่อเป้าหมายและวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของบลูชีพส์	2.85	2.87	-1.156	.876
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบลูชีพส์เป็นหลัก	3.64	3.43	1.360	.175
ท่านมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานของบลูชีพส์ตลอดไป	3.46	3.20	1.761	.080
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การทำงาน	3.15	3.29	-0.851	.396
บลูชีพส์เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	3.20	3.31	-0.745	.457
ค่าเฉลี่ยรวม	3.26	3.22	.336	.737

หมายเหตุ การผลิต หมายถึง แผนกผลิต PCB/LCD แผนกผลิต Cable และแผนกผลิต CNC

สนับสนุนการผลิต หมายถึง แผนกวิศวกรรมผลิตภัณฑ์ แผนกบุคคลและธุรการ แผนกบัญชีและการเงิน แผนกจัดซื้อ แผนกการตลาด แผนกประกันคุณภาพและจัดส่งสินค้า แผนกคลังสินค้า และแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มหน้าที่การทำงาน

จากตารางที่ 33 พบว่าพบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันตามสถานภาพด้านหน้าที่การทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มตำแหน่งงานทำงานมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ (0.05)

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวม	ตำแหน่งงาน			(F- value)	Sig
	พนักงาน สำนักงาน	หัวหน้างาน ปฏิบัติการ	พนักงาน ปฏิบัติการ		
ท่านมีความเชื่อมั่น ขอมรับต่อเป้าหมายและ วัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของบลูชิพส์	3.00	2.73	2.85	.808	.447
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อประโยชน์ของบลูชิพส์เป็นหลัก	3.62	3.39	3.60	.723	.487
ท่านมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น พนักงานของบลูชิพส์ตลอดไป	3.12	3.51	3.41	1.840	.162
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะ เกิดขึ้น ไม่ว่าจะต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การทำงาน	3.57	3.34	3.00	5.163	.007*
บลูชิพส์เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	3.24	3.39	3.19	.596	.552
ค่าเฉลี่ยรวม	3.31	3.27	3.21	.265	.767

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ พนักงานสำนักงาน หมายถึง ผู้จัดการแผนก/ผู้ช่วย พนักงานสำนักงาน และวิศวกร

หัวหน้างานปฏิบัติการ หมายถึง ช่างเทคนิค และหัวหน้างานสายปฏิบัติการ

พนักงานปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานปฏิบัติการ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 34 พบว่าพบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ (0.05) ต่อข้อคำถามย่อย 1 ข้อ คือ มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การทำงาน

ตารางที่ 35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในภาพรวม	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			พนักงาน สำนักงาน	หัวหน้างาน ปฏิบัติการ	พนักงาน ปฏิบัติการ
ท่านมีความพร้อมที่จะรับ ความเปลี่ยนแปลงที่จะ เกิดขึ้น ไม่ว่าจะต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การทำงาน	พนักงานสำนักงาน	3.57	-	.781	.017*
	หัวหน้างานปฏิบัติการ	3.34	.781	-	.168
	พนักงานปฏิบัติการ	3.00	.017*	.168	-

Post Hoc Coparision Scheffe Method

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 35 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในข้อคำถาม มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การทำงาน พบว่ากลุ่มตำแหน่งงานที่มีความคิดเห็นต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มพนักงานสำนักงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มพนักงานปฏิบัติการ

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวม	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			(F- value)	Sig
	ต่ำกว่า 6,001 บาท	6,001- 10,000 บาท	10,001 บาทขึ้นไป		
ท่านมีความเชื่อมั่น ขอมรับต่อเป้าหมายและ วัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของบลูชีพส์	2.72	2.91	3.00	1.295	.276
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ของบลูชีพส์เป็นหลัก	3.48	3.58	3.67	.480	.620
ท่านมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น พนักงานของบลูชีพส์ตลอดไป	3.23	3.55	3.25	2.371	.096
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะ เกิดขึ้น ไม่ว่าจะต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การทำงาน	2.83	3.42	3.43	7.592	.001*
บลูชีพส์เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	3.08	3.37	3.28	1.562	.212
ค่าเฉลี่ยรวม	3.07	3.37	3.33	2.914	.057

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากตารางที่ 36 พบว่าพบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ (0.05) ต่อข้อคำถามย่อย 1 ข้อ คือ มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การทำงาน

ตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			ต่ำกว่า 6,001 บาท	6,001-10,000 บาท	10,001 บาทขึ้นไป
ท่านมีความพร้อมที่จะรับ	ต่ำกว่า 6,001 บาท	2.31	-	.002*	.014*
ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การทำงาน	6,001-10,000 บาท	2.71	.002*	-	1.000
	10,001 บาทขึ้นไป	2.84	.014*	1.000	-

Post Hoc Coparision Scheffe Method

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 37 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในข้อคำถาม มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การทำงาน พบว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีความคิดเห็นต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,001-10,000 บาท และกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 บาทขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,001 บาท

ตอนที่ 3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม

ตารางที่ 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม				
	B	t	Sig.	R	R Square
ด้านองค์การ	3.572E-02	.343	.732	.660	.435
ด้านงาน	-5.15E-02	-.532	.595		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.422	3.969	.000*		
ด้านภาวะผู้นำ	.214	2.943	.004*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

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

ตัวแปรตาม (Dependent variable) : ความผูกพันด้านภาพรวม

จากตารางที่ 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นคือ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม คือความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม พบว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมโดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.660 และระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมจะผันแปรตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านคิดเป็นร้อยละ 43.50 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 56.50 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear regression) จะใกล้เคียงกับระดับความผูกพันในภาพรวมจริง ๆ ของพนักงานได้ไม่สูงมากนัก และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนองค์ประกอบด้านองค์การ และด้านงาน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B = .422) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (B = .214) สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมได้ตามลำดับ