

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล(ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านความคิดเห็นต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อองค์กรใน ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	151	37.8
หญิง	249	62.2
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.2 เป็นเพศชาย ร้อยละ 37.8

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-22 ปี	90	22.5
23-27 ปี	126	31.5
28-32 ปี	61	15.3
33-37 ปี	35	8.8
38-42 ปี	58	14.5
42 ปีขึ้นไป	30	7.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีอายุ 23 - 27 ปี ร้อยละ 31.5 รองลงมา อายุ 18-22 ปี ร้อยละ 22.5 อายุ 28-32 ปี ร้อยละ 15.3 อายุ 38-42 ปี ร้อยละ 14.5 อายุ 33-37 ปี ร้อยละ 8.8 และอายุ 42 ปีขึ้นไป ร้อยละ 7.5

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ป.6	140	35.0
ม.3	182	45.5
ม.6 / ปวช.	64	16.0
อนุปริญญา / ปวส.	11	2.8
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3	0.8
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดระดับการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 3 ร้อยละ 45.5 รองลงมา ประถมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 35.0 มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. ร้อยละ 16.0 อนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 2.8 และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 0.8

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	217	54.3
สมรส	183	45.8
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดสถานภาพ โสด ร้อยละ 54.3 รองลงมา สมรส ร้อยละ 45.8

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานรายวันฝ่ายผลิต (Daily Labor)	384	96.0
หัวหน้าแผนกฝ่ายผลิต (Supervisor)	6	1.5
ผู้จัดการฝ่ายผลิต (Manager)	0	0.0
อื่นๆ	10	2.5
รวม	400	100.0

หมายเหตุ: อื่น ๆ ได้แก่ พนักงานทั่วไป (8 คน) พนักงานธุรการแผนก (2 คน)

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งเป็น พนักงานรายวันฝ่ายผลิต (Daily Labor) ร้อยละ 96.0 รองลงมา หัวหน้าแผนกฝ่ายผลิต (Supervisor) ร้อยละ 1.5 และอื่นๆ ประกอบด้วยพนักงานทั่วไปและพนักงานธุรการแผนก ร้อยละ 2.5

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
4,500 บาทหรือต่ำกว่า	27	6.8
4,501-6,000 บาท	89	22.3
6,001-7,500 บาท	85	21.3
7,501-9,000 บาท	120	30.0
9,001-10,500 บาท	72	18.0
มากกว่า 10,500 บาท	7	1.8
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีรายได้ต่อเดือน 7,501-9,000 บาท ร้อยละ 30.0 รองลงมา 4,501-6,000 บาท ร้อยละ 22.3 6,001-7,500 บาท ร้อยละ 21.3 9,001-10,500 บาท ร้อยละ 18.0 4,500 บาทหรือต่ำกว่า ร้อยละ 6.8 และมากกว่า 10,500 บาท ร้อยละ 1.8

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 6 เดือน	29	7.3
6 เดือน - 2 ปี	78	19.5
มากกว่า 2-4 ปี	75	18.8
มากกว่า 4-6 ปี	110	27.5
มากกว่า 6-8 ปี	51	12.8
มากกว่า 8 ปี	57	14.3
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 4-6 ปี ร้อยละ 27.5 รองลงมา 6 เดือน - 2 ปี ร้อยละ 19.5 มากกว่า 2-4 ปี ร้อยละ 18.8 มากกว่า 8 ปี ร้อยละ 14.3 มากกว่า 6-8 ปี ร้อยละ 12.8 และน้อยกว่า 6 เดือน ร้อยละ 7.3

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์กร

ด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	83 (20.8)	200 (50.0)	75 (18.8)	39 (9.8)	3 (0.8)	3.80 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	42 (10.5)	219 (54.8)	83 (20.8)	53 (13.3)	3 (0.8)	3.61 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทฯ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	88 (22.0)	166 (41.5)	66 (16.5)	62 (15.5)	18 (4.5)	3.61 (เห็นด้วยมาก)
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ	50 (12.5)	192 (48.0)	88 (22.0)	59 (14.8)	11 (2.8)	3.53 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	87 (21.8)	179 (44.8)	70 (17.5)	56 (14.0)	8 (2.0)	3.70 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน	86 (21.5)	180 (45.0)	70 (17.5)	57 (14.3)	7 (1.8)	3.70 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทฯ มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน	47 (11.8)	188 (47.0)	80 (20.0)	75 (18.8)	10 (2.5)	3.47 (เห็นด้วยมาก)

ตารางที่ 8 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ	73 (18.3)	164 (41.0)	73 (18.3)	80 (20.0)	10 (2.5)	3.53 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.62 (เห็นด้วยมาก)

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

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์การภาพรวมในด้าน
ด้านองค์การ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันยังมี
ค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย เรียงลำดับคือ บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์
ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมาคือ บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่าง
เป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดย รวมอยู่ในระดับดี บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
อย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.70) บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อ
สื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดง
ความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.61) นโยบายและกลยุทธ์ของ
แต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ บริษัทฯมีการ
ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.53)
และบริษัทฯมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม
แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงาน

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	46 (11.5)	174 (43.5)	89 (22.3)	79 (19.8)	12 (3.0)	3.41 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	70 (17.5)	157 (39.3)	83 (20.8)	70 (17.5)	20 (5.0)	3.47 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	51 (12.8)	168 (42.0)	88 (22.0)	81 (20.3)	12 (3.0)	3.41 (เห็นด้วยมาก)
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ	66 (16.5)	185 (46.3)	71 (17.8)	69 (17.3)	9 (2.3)	3.58 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.47 (เห็นด้วยมาก)

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

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์การภาพรวมในด้านด้านงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย เรียงลำดับคือ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.58) รองลงมาคือ บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.47) และบริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	53 (13.3)	187 (46.8)	89 (22.3)	63 (15.8)	8 (2.0)	3.54 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์การและพนักงาน	58 (14.5)	182 (45.5)	92 (23.0)	62 (15.5)	6 (1.5)	3.56 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	58 (14.5)	174 (43.5)	87 (21.8)	69 (17.3)	12 (3.0)	3.49 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน	73 (18.3)	170 (42.5)	76 (19.0)	68 (17.0)	13 (3.3)	3.56 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	57 (14.3)	166 (41.5)	98 (24.5)	65 (16.3)	14 (3.5)	3.47 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	61 (15.3)	196 (49.0)	82 (20.5)	51 (12.8)	10 (2.5)	3.62 (เห็นด้วยมาก)

ตารางที่ 10 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทมีการจัดทำแผนการ ฝึกอบรมให้กับพนักงานตาม ความเหมาะสมของหน้าที่ความ รับผิดชอบ	60 (15.0)	173 (43.3)	79 (19.8)	79 (19.8)	9 (2.3)	3.49 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่มีความเป็นธรรมและ เหมาะสมกับกำลังความสามารถ ของพนักงานที่ทำงานไปในงาน	75 (18.8)	160 (40.0)	80 (20.0)	56 (14.0)	29 (7.3)	3.49 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทมีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับ องค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้	62 (15.5)	159 (39.8)	79 (19.8)	77 (19.3)	23 (5.8)	3.40 (เฉย ๆ)
บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพ อนามัยของพนักงานอย่าง เพียงพอ	88 (22.0)	157 (39.3)	70 (17.5)	77 (19.3)	8 (2.0)	3.60 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำ กิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างพนักงาน	54 (13.5)	194 (48.5)	82 (20.5)	67 (16.8)	3 (0.8)	3.57 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทมีการจัดการระบบการให้ ค่าปรึกษาด้านการทำงานและการ พัฒนาความรู้แก่พนักงาน	69 (17.3)	179 (44.8)	77 (19.3)	73 (18.3)	2 (0.5)	3.60 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.53 (เห็นด้วยมาก)

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

1.81-2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 - 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์การภาพรวมในด้านด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันย่ำยมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย เรียงลำดับคือ บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือ บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ บริษัทฯมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.60) บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) บริษัทฯมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.56) บริษัทฯมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.54) บริษัทฯมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน บริษัทฯมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำลงไปในงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.49) บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.47) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ คือ บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	57 (14.3)	170 (42.5)	82 (20.5)	82 (20.5)	9 (2.3)	3.46 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	65 (16.3)	166 (41.5)	93 (23.3)	68 (17.0)	8 (2.0)	3.53 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ	59 (14.8)	183 (45.8)	88 (22.0)	61 (15.3)	9 (2.3)	3.56 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน	55 (13.8)	180 (45.0)	90 (22.5)	65 (16.3)	10 (2.5)	3.51 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	61 (15.3)	156 (39.0)	81 (20.3)	89 (22.3)	13 (3.3)	3.41 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	57 (14.3)	170 (42.5)	83 (20.8)	80 (20.0)	10 (2.5)	3.46 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.49 (เห็นด้วยมาก)

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

1.81-2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 - 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์การภาพรวมในด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.49) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย เรียงลำดับคือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.56) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.53) ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.46) และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม

ความผูกพันในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ บริษัทฯ	75 (18.8)	175 (43.8)	89 (22.3)	58 (14.5)	3 (0.8)	3.65 (เห็นด้วยมาก)
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯเป็นหลัก	64 (16.0)	205 (51.3)	71 (17.8)	56 (14.0)	4 (1.0)	3.67 (เห็นด้วยมาก)
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ บริษัทฯ	72 (18.0)	183 (45.8)	86 (21.5)	53 (13.3)	6 (1.5)	3.66 (เห็นด้วยมาก)
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ บริษัทฯ	66 (16.5)	174 (43.5)	102 (25.5)	48 (12.0)	10 (2.5)	3.60 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.64 (เห็นด้วยมาก)

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

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในภาพรวม โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ บริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.66) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ บริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.65) และท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ บริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยในภาพรวมกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์กร	3.62	เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.47	เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.53	เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.49	เห็นด้วยมาก
ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	3.64	เห็นด้วยมาก

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

จากตารางที่ 13 เป็นการแสดงผลรวมของค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านต่างๆ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทั้ง 4 ด้าน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์กรมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.62 รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย 3.53 ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย 3.49 ด้านงาน มีค่าเฉลี่ย 3.47

ตารางที่ 14 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพัน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (α)
ด้านองค์กร	8	0.8687
ด้านงาน	4	0.8070
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	12	0.9184
ด้านภาวะผู้นำ	6	0.8688
ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	4	0.7929

จากตารางที่ 14 จากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุด เท่ากับ 0.9184 รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่น 0.8688 ด้านองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น 0.8687 ด้านงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.8070 ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น 0.7929 ตามลำดับ แสดงว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีความเชื่อมั่นในระดับสูง

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและการทดสอบตัวแปรด้วยวิธีค่าแจกแจงแบบที (T-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อองค์กร	เพศ		T-test	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านองค์กร	3.59	3.64	-0.713	0.149
ด้านงาน	3.38	3.51	--1.516	0.467
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.50	3.55	-0.712	0.065
ด้านภาวะผู้นำ	3.50	3.48	-0.276	0.010*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่าสถานภาพด้านเพศมีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านองค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าเพศไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในด้านดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ

ความคิดเห็นต่อองค์กร	อายุ			F-test	Sig.
	18-27 ปี	28-37 ปี	38 ปีขึ้นไป		
ด้านองค์กร	3.50	3.69	3.84	7.921	0.000**
ด้านงาน	3.38	3.52	3.62	2.827	0.060
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.44	3.59	3.70	4.201	0.016*
ด้านภาวะผู้นำ	3.38	3.60	3.62	4.040	0.018*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.01

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

Independent variable : อายุ

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุ พบว่าอายุมีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านงาน พบว่า อายุไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานใน
ด้านองค์การ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
		18-27ปี (3.50)	28-37 ปี (3.69)	38 ปีขึ้นไป (3.84)
18-27ปี	3.50	-	0.1891	0.3452*
28-37 ปี	3.69		-	0.1561
38 ปีขึ้นไป	3.84			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.01

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานใน
ด้านองค์การ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุต่างๆ มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้าน
องค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุ 38 ปี
ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านองค์การมากกว่ากลุ่มอายุ 18-27 ปี

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
		18-27ปี (3.44)	28-37 ปี (3.59)	38 ปีขึ้นไป (3.70)
18-27ปี	3.44	-	0.1536	0.2604*
28-37 ปี	3.59		-	0.1536
38 ปีขึ้นไป	3.70			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุต่างๆ มีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุ 38 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านองค์กรมากกว่ากลุ่มอายุ 18-27ปี

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
		18-27ปี (3.38)	28-37 ปี (3.60)	38 ปีขึ้นไป (3.62)
18-27ปี	3.38	-	0.2137	0.2396*
28-37 ปี	3.60			0.0259
38 ปีขึ้นไป	3.62			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุต่างๆ มีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุ 38 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านองค์กรมากกว่ากลุ่มอายุ 18-27ปี

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อองค์กร	ระดับการศึกษา			F-test	Sig.
	ป.6	ม.3	สูงกว่า ม.3		
ด้านองค์กร	3.67	3.64	3.47	2.024	0.134
ด้านงาน	3.47	3.52	3.33	1.432	0.240
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.58	3.57	3.35	2.803	0.062
ด้านภาวะผู้นำ	3.60	3.49	3.28	4.030	0.019*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

Independent variable : ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษามีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านองค์กร งาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
		ป.6 (3.60)	ม.3 (3.49)	สูงกว่า ม.3 (3.28)
ป.6	3.60	-	0.1028	0.3187*
ม.3	3.49		-	0.2158
สูงกว่า ม.3	3.28			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ม. 3 มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำ มากกว่ากลุ่มระดับการศึกษา ป. 6

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามสถานภาพ

ความคิดเห็นต่อองค์กร	สถานภาพ		T-test	Sig.
	โสด	สมรส		
ด้านองค์กร	3.52	3.74	-3.020	0.067
ด้านงาน	3.38	3.57	-2.211	0.041*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.47	3.60	--1.682	0.000**
ด้านภาวะผู้นำ	3.38	3.61	-2.784	0.028*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.01

จากตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่าสถานภาพ มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่ามีผลต่อความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านองค์กร พบว่าสถานภาพไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความคิดเห็นต่อองค์การ	รายได้ต่อเดือน			F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 6,000 บาท	6,000-9,000 บาท	มากกว่า 9,000 บาท		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล)	ค่าเฉลี่ย แปลผล		
ด้านองค์การ	3.65	3.65	3.47	1.821	0.163
ด้านงาน	3.44	3.54	3.32	1.990	0.138
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	3.58	3.56	3.38	2.149	0.118
ด้านภาวะผู้นำ	3.56	3.52	3.29	3.033	0.059

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่างๆ

Independent variable : รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ความคิดเห็นต่อองค์การ	ระยะเวลาการทำงาน			F-test	Sig.
	น้อยกว่า 2 ปี	2-6 ปี	6 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล)	ค่าเฉลี่ย แปลผล		
ด้านองค์การ	3.55	3.64	3.65	0.661	0.517
ด้านงาน	3.44	3.48	3.48	0.085	0.918
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	3.53	3.52	3.56	0.150	0.861
ด้านภาวะผู้นำ	3.41	3.50	3.54	0.764	0.466

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่างๆ

Independent variable : ระยะเวลาการทำงาน

จากตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่าระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งวัดจากความผูกพันในด้านภาพรวมขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 4 ข้อ มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 25 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวมขององค์กร	ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.65
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก	3.67
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	3.66
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทฯ	3.60
รวม	3.64 Engaged

หมายเหตุ: การแปลผล

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

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

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

จากตารางที่ 25 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจิทัล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์การ” (Engaged) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามย่อย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประเด็น ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลักมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.67 รองลงมาได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ ค่าเฉลี่ย 3.66 ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ ค่าเฉลี่ย 3.65 และ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทฯ ค่าเฉลี่ย 3.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

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

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามเพศ

ด้านภาพรวม	เพศ		T- Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและ ยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ บริษัทฯ	3.64	3.66	-2.69	0.159
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯ เป็นหลัก	3.61	3.71	-1.048	0.389
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ บริษัทฯ	3.62	3.67	-5.20	0.538
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทฯ	3.56	3.62	-6.14	0.447
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61	3.67	-7.76	0.568

จากตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน
จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรใน
ภาพรวมไม่แตกต่างกันนัยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.61
และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.67 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละ
ข้อคำถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามอายุ

ด้านภาพรวม	อายุ			F-test	Sig.
	18-27 ปี	28-37 ปี	38 ปีขึ้นไป		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.53	3.73	3.88	4.486	0.012*
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก	3.57	3.69	3.90	3.779	0.024*
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	3.55	3.71	3.85	3.236	0.040*
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทฯ	3.48	3.60	3.86	4.836	0.008*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53	3.68	3.87	6.577	0.002*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาพรวม

Independent variable : อายุ

จากตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มมีความผูกพันโดยรวมต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้มีอายุ 18-27 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.53 ผู้มีอายุ 28-37 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.68 และผู้มีอายุ 38 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.87 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันในแต่ละข้อคำถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้านของคำถาม

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่ ของข้อคำถามที่ 1

ความผูกพันต่อ องค์กรในด้าน ภาพรวม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			18-27ปี (3.53)	28-37 ปี (3.73)	38 ปีขึ้นไป (3.88)
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและยอมรับต่อ เป้าหมายและค่านิยม ของบริษัทฯ	18-27ปี	3.53	-	0.2014	0.3472*
	28-37 ปี	3.73		-	0.1458
	38 ปีขึ้นไป	3.88			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 38 ปีขึ้นไปมีความผูกพัน
ต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 18-27 ปี ในข้อคำถามด้านท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรง
กล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่ ของข้อคำถามที่ 2

ความผูกพันต่อ องค์กรในด้าน ภาพรวม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			18-27ปี (3.57)	28-37 ปี (3.69)	38 ปีขึ้นไป (3.90)
ท่านมีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯเป็นหลัก	18-27ปี	3.57	-	0.1134	0.3237*
	28-37 ปี	3.69		-	0.2102
	38 ปีขึ้นไป	3.90			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 38 ปีขึ้นไปมีความผูกพัน
ต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 18-27 ปี ในข้อคำถามด้านท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท
ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่ ของข้อคำถามที่ 3

ความผูกพันต่อ องค์กรในด้าน ภาพรวม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			18-27ปี (3.55)	28-37 ปี (3.71)	38 ปีขึ้นไป (3.85)
ท่านมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ของบริษัทฯ	18-27ปี	3.55	-	0.1574	0.3013*
	28-37 ปี	3.71		-	0.1439
	38 ปีขึ้นไป	3.85			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 38 ปีขึ้นไปมีความผูกพัน
ต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 18-27 ปี ในข้อคำถามด้านท่านมีความปรารถนาอย่างแรง
กล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่ ของข้อคำถามที่ 4

ความผูกพันต่อ องค์กรในด้าน ภาพรวม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			18-27ปี (3.55)	28-37 ปี (3.71)	38 ปีขึ้นไป (3.85)
ท่านรู้สึกผูกพันเป็น อย่างมากกับบริษัทฯ	18-27ปี	3.48	-	0.1227	0.3822*
	28-37 ปี	3.60		-	0.2595
	38 ปีขึ้นไป	3.86			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 31 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 38 ปีขึ้นไปมีความผูกพัน
ต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 18-27 ปี ในข้อคำถามด้านท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมาก
กับบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านภาพรวม	ระดับการศึกษา			F-test	Sig.
	ป. 6	ม. 3	สูงกว่า ม.3		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.70	3.68	3.49	1.441	.238
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก	3.75	3.66	3.56	1.014	.364
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	3.74	3.66	3.45	1.663	.191
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทฯ	3.73	3.49	3.60	2.376	.094
ค่าเฉลี่ยรวม	3.73	3.62	3.53	1.783	.169

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาพรวม

Independent variable : ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ป.6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม. 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่า ม. 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ

ด้านภาพรวม	สถานภาพ		T-test	Sig.
	โสด	สมรส		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.58	3.74	-1.618	0.577
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก	3.59	3.77	-1.814	0.194
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	3.60	3.72	-1.255	0.498
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทฯ	3.50	3.67	-1.962	0.866
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57	3.73	-2.120	0.346

จากตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสถานภาพโสด และสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันนัยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.57 และสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.73 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละข้อคำถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสถานภาพเป็นโสด และสมรส มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านภาพรวม	รายได้ต่อเดือน			F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 6,000 บาท	6,000-9,000 บาท	มากกว่า 9,000 บาท		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล)	ค่าเฉลี่ย แปลผล		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและยอมรับต่อ เป้าหมายและค่านิยม ของ บริษัทฯ	3.73	3.69	3.43	2.671	0.070
ท่านมีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯเป็นหลัก	3.77	3.62	3.67	.916	0.401
ท่านมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ของบริษัทฯ	3.78	3.63	3.54	1.487	0.227
ท่านรู้สึกผูกพันเป็น อย่างมากกับบริษัทฯ	3.75	3.56	3.46	2.382	0.094
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77	3.63	3.53	2.320	0.100

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาพรวม

Independent variable : ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 34 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานทุกกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความผูกพันต่อ
องค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานรายได้ต่ำกว่า
6,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 พนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,000-9,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.63 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 9,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านภาพรวม	ระยะเวลาการทำงาน			F-test	Sig.
	น้อยกว่า 2 ปี	2-6 ปี	6 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล)	ค่าเฉลี่ย แปลผล		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและยอมรับต่อ เป้าหมายและค่านิยม ของบริษัทฯ	3.58	3.61	3.80	1.670	0.190
ท่านมีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯ เป็นหลัก	3.59	3.66	3.77	.995	0.371
ท่านมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ของบริษัทฯ	3.64	3.60	3.77	1.056	0.349
ท่านรู้สึกผูกพันเป็น อย่างมากกับบริษัทฯ	3.55	3.52	3.76	2.109	0.123
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59	3.60	3.77	2.175	0.115

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

Independent variable : ระยะเวลาการทำงาน

จากตารางที่ 35 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน
จำแนกตามระยะเวลาทำงาน พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.59 พนักงานที่มีระยะเวลาทำงาน 2- 6 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และพนักงานที่มี
ระยะเวลาทำงาน 6 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวม

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

ตารางที่ 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมของพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ความผูกพันด้านภาพรวม			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	0.130	1.958	0.051	0.656	0.430
ด้านงาน	-.036	-.616	0.538		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.381	0.378	0.000*		
ด้านภาวะผู้นำ	0.225	0.238	0.000*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

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

จากตารางที่ 36 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าโดยมีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.656 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 43.00 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีกร้อยละ 51.00 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านองค์กร และด้านงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B=0.381) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (B=0.225)

ตารางที่ 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและ ค่านิยมของบริษัท			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	.195	2.196	.029*	0.619	0.383
ด้านงาน	-.152	-1.943	.053		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.588	5.350	.000**		
ด้านภาวะผู้นำ	.204	2.494	.013*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

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

จากตารางที่ 37 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ

มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าโดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.619 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 38.00 เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติพบว่าปัจจัยด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B=0.588) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (B=0.204)

ตารางที่ 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในด้านท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	-.003	-.035	.972	0.528	0.279
ด้านงาน	.091	1.115	.265		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.370	3.211	.001*		
ด้านภาวะผู้นำ	.223	2.608	.009*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

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

จากตารางที่ 38 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าโดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.528 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 28.00 เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านองค์กร และด้านงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B=0.370) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (B=0.223)

ตารางที่ 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในด้านท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	.222	2.264	.024*	0.497	0.247
ด้านงาน	-.057	-.654	.514		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.320	2.627	.009*		
ด้านภาวะผู้นำ	.205	2.270	.024*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

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

จากตารางที่ 39 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าโดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.497 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 0.25 เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติพบว่าปัจจัย ด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B=0.320) รองลงมาคือ ด้านองค์กร (B=0.222)

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง/พัฒนาองค์การของบริษัท

ด้านงาน

- หัวหน้างานควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน รวมถึงปรับปรุงด้านการสื่อสารให้ดีขึ้น
- ควรมีการปรับปรุงเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ในการทำงานให้ดีขึ้นกว่าปัจจุบัน

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

- อยากให้พิจารณาการขึ้นเงินเดือนและจ่ายโบนัสให้มากขึ้น
- ควรมีการพิจารณาจ่ายเบี้ยขยันแบบขั้นบันไดมีโครงสร้างที่ชัดเจน
- ลดการทำงานล่วงเวลา(Overtime)ในวันหยุดของพนักงาน หรือการทำงานแทนกันเพื่อสลับวันหยุด หรือพิจารณาการจ่ายค่าจ้างให้มากขึ้นหากต้องทำงานในช่วงวันหยุดของพนักงาน
- บริษัทควรจัดให้มีวันหยุดยาวในช่วงเทศกาลบ้าง เพื่อพนักงานที่อยู่ต่างจังหวัดจะได้กลับบ้าน
- ควรมีการปรับปรุงห้องน้ำ เพิ่มจุดน้ำดื่มให้มากขึ้น
- ควรมีกิจกรรมให้พนักงาน ได้ร่วมสนุกมากกว่าที่มีอยู่