# บทที่ 4
# ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ยามานาชิอิเลคทรอนิกส์(ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานที่ปฏิบัติงานได้จำนวน 119 คน และจากการเก็บข้อมูลได้ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้เป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท ยามานาชิอิเลคทรอนิกส์(ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และอัตราเงินเดือน (ตารางที่ 1 – 7)

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน**

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน (ตารางที่ 8 - 13)

ตอนที่ 2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ยามานาชิอิเลคทรอนิกส์(ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน (ตารางที่ 14)

ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระดับความคิดเห็นในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ (ตารางที่ 15 – 23)

**ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน**

ตอนที่ 3.1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม (ตารางที่ 24 – 34)

ตอนที่ 3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม (ตารางที่ 35)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**ตารางที่ 1** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ชาย | 47 | 39.50 |
| หญิง | 72 | 60.50 |
| **รวม** | **119** | **100.00** |

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศชายมีจำนวน 47 คน คิดเป็น ร้อยละ 39.50 และเพศหญิงจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50

**ตารางที่ 2** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

| อายุ | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 18 – 24 ปี | 16 | 13.45 |
| 25 – 31 ปี | 63 | 52.94 |
| 32 – 38 ปี | 36 | 30.25 |
| 39 – 45 ปี | 4 | 3.36 |
| 46 – 52 ปี | 0 | 0 |
| 53 – 60 ปี | 0 | 0 |
| **รวม** | **119** | **100.00** |

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 25 – 31 ปี มากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 52.94 รองลงมา คืออายุระหว่าง 32 – 38 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 อายุระหว่าง 18 – 24 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.45 อายุระหว่าง 39 – 45 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.36 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 3** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ม.3 | 6 | 5.04 |
| ม. 6/ปวช. | 60 | 50.42 |
| อนุปริญญา/ปวส. | 19 | 15.97 |
| ปริญญาตรี | 33 | 27.72 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 1 | 0.84 |
| **รวม** | **119** | **100.00** |

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษา ระดับ ม.6/ปวช.มากที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 50.42 รองลงมาคือระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 27.72 ระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.97 ระดับการศึกษา ม.3 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.04 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.84 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

| อายุการทำงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1 – 5 ปี | 62 | 52.10 |
| 6 – 10 ปี | 18 | 15.13 |
| 11 – 15 ปี | 36 | 30.25 |
| 16 – 20 ปี | 3 | 2.52 |
| **รวม** | **119** | **100.00** |

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี มากที่สุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 52.10 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 อายุการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.13 อายุการทำงาน16 - 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.52 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 5** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแผนก

| แผนก | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| บริหารงานทั่วไปและสวัสดิการ | 4 | 3.36 |
| จัดซื้อ | 12 | 10.08 |
| วางแผนและควบคุม | 3 | 2.52 |
| นำเข้าและส่งออก | 3 | 2.52 |
| บุคคลและบัญชี | 4 | 3.36 |
| ความปลอดภัยและระบบมาตรฐาน | 2 | 1.68 |
| ผลิต1 | 19 | 15.97 |
| ปรับปรุงการผลิต | 8 | 6.72 |
| ผลิต2 | 41 | 34.45 |
| ประกันคุณภาพ | 9 | 7.56 |
| วิศวกรรมการผลิต | 9 | 7.56 |
| บำรุงรักษาสาธารณูปโภค | 5 | 4.20 |
| **รวม** | **119** | **100.00** |

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในแผนกผลิต2 มากที่สุด จำนวน 41คน คิดเป็นร้อยละ 34.45 รองลงมาคือแผนกผลิต1 จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.97 แผนกจัดซื้อ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.08 แผนกประกันคุณภาพ และแผนกวิศวกรรมการผลิตจำนวน 9 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 7.56 แผนกปรับปรุงการผลิต จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.72 แผนกบำรุงรักษาสาธารณูปโภค จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20 แผนกบริหารงานทั่วไปและสวัสดิการ และแผนกบุคคลและบัญชี จำนวน 4 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 3.36 แผนกวางแผนและควบคุม และแผนกนำเข้าและส่งออก จำนวน 3 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2.52 แผนกความปลอดภัยและระบบมาตรฐาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.68 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 6** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ตำแหน่งงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ผู้จัดการฝ่าย/แผนก (Department/Section Manager) | 7 | 5.88 |
| หัวหน้าแผนก (Group leader) | 13 | 10.92 |
| หัวหน้างาน (Leader) | 28 | 23.53 |
| พนักงานปฏิบัติการ (Operator) | 71 | 59.66 |
| **รวม** | **119** | **100.00** |

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มากที่สุด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 59.66 รองลงมาคือหัวหน้างาน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53 ตำแหน่งหัวหน้าแผนก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.92 และตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย/แผนก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 7** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

| อัตราเงินเดือน | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ต่ำกว่า 5,001 บาท | 31 | 26.05 |
| 5,001 – 10,000 บาท | 55 | 46.22 |
| 10,001 – 15,000 บาท | 15 | 12.61 |
| 15,001 – 20,000 บาท | 9 | 7.56 |
| 20,001 – 25,000 บาท | 1 | 0.84 |
| 25,001 – 30,000 บาท | 3 | 2.52 |
| 35,001 – 40,000 บาท | 3 | 2.52 |
| 40,001 บาทขึ้นไป | 2 | 1.68 |
| **รวม** | **189** | **100.00** |

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอัตราเงินเดือนระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท มีจำนวนมากที่สุดเป็นจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 46.22 รองลงมามีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 5,001 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 26.05 อัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.61 อัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.56 อัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.84 อัตราเงินเดือนระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.52 อัตราเงินเดือนระหว่าง 35,001 – 40,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.52 และอัตราเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.68 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**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 ความหมาย |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เฉย ๆ | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยมาก | |
| บริษัทฯ มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกแผนกรับทราบอย่างชัดเจน | 5 (4.20) | 31 (26.05) | 52 (43.70) | 24 (20.17) | 7 (5.88) | 3.03 เฉย ๆ |
| บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารและติดต่อกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ | 4 (3.36) | 37 (31.09) | 47 (39.50) | 24 (20.17) | 7 (5.88) | 3.06 เฉย ๆ |
| บริษัทฯ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน | 8 (6.72) | 39 (32.77) | 46 (38.66) | 21 (17.65) | 5 (4.20) | 3.20 เฉย ๆ |
| นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายฯและกลยุทธ์ของ บริษัทฯ | 3 (2.52) | 43 (36.13) | 45 (37.82) | 18 (15.13) | 10 (8.40) | 3.09 เฉย ๆ |
| บริษัทฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี | 4 (3.36) | 35 (29.41) | 42 (35.29) | 28 (23.53) | 10 (8.40) | 2.96 เฉย ๆ |

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 8 (ต่อ)**

| ด้านองค์การ | จำนวนและร้อยละของความผูกพัน | | | | | ค่าเฉลี่ยความหมาย |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เฉย ๆ | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยมาก | |
| บริษัทฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน | 6 (5.04) | 48 (40.34) | 34 (28.57) | 29 (24.37) | 2 (1.68) | 3.23 เฉย ๆ |
| บริษัทฯ มีการกำหนดกฎ ระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน | 3 (8.40) | 49 (41.18) | 27 (22.69) | 30 (25.21) | 10 (8.40) | 3.04 เฉย ๆ |
| บริษัทฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในบริษัท | 6 (5.04) | 43 (36.13) | 37 (31.09) | 23 (19.33) | 10 (8.40) | 3.10 เฉย ๆ |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | | **3.09 เฉยๆ** |

**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

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ยามานาชิอิเลคทรอนิกส์(ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีต่อปัจจัยด้านองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.09 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านองค์การพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ ในทุกปัจจัย

**ตารางที่ 9** แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในด้านงาน

| ด้านงาน | จำนวนและร้อยละของความผูกพัน | | | | | ค่าเฉลี่ย ความหมาย |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เฉย ๆ | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยมาก | |
| บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง | 6 (5.04) | 36 (30.25) | 55 (46.22) | 17 (14.29) | 5 (4.20) | 3.18 เฉย ๆ |
| บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ | 6 (5.04) | 30 (25.21) | 48 (40.34) | 29 (24.37) | 6 (5.04) | 3.01 เฉย ๆ |
| บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน | 3 (2.52) | 32 (26.89) | 50 (42.02) | 24 (20.17) | 10 (8.40) | 2.95 เฉย ๆ |
| พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ | 4 (3.36) | 38 (31.93) | 56 (47.06) | 20 (16.81) | 1 (0.84) | 3.20 เฉย ๆ |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | | **3.08 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

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านงานในภาพรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.08 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านงานแต่ละปัจจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเฉย ๆ ในทุกปัจจัย

**ตารางที่ 10** แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | จำนวนและร้อยละของความผูกพัน | | | | | ค่าเฉลี่ย ความหมาย |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เฉย ๆ | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยมาก | |
| บริษัทฯมีการจัดการและวางแผนงานด้านการพัฒนาบุคลากรไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและคลอบคลุมทุกหน้าที่ | 1 (0.84) | 18 (15.13) | 56 (47.06) | 35 (29.41) | 9 (7.56) | 2.72 เฉย ๆ |
| บริษัทฯมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความ สามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์การและพนักงาน | 1 (0.84) | 22 (18.49) | 54 (45.38) | 32 (26.89) | 10 (8.40) | 2.76 เฉย ๆ |
| บริษัทฯมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน | 3 (2.52) | 33 (27.73) | 33 (27.73) | 33 (27.73) | 17 (14.29) | 2.76 เฉย ๆ |
| บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน | 5 (4.20) | 21 (17.65) | 45 (37.82) | 27 (22.69) | 21 (17.65) | 2.68 เฉย ๆ |
| บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน | 4 (3.36) | 16 (13.45) | 50 (42.02) | 29 (24.37) | 20 (16.81) | 2.62 เฉย ๆ |
| บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน | 5 (4.20) | 25 (21.01) | 52 (43.70) | 21 (17.65) | 16 (13.45) | 2.85 เฉย ๆ |

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 10 (ต่อ)**

| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | จำนวนและร้อยละของความผูกพัน | | | | | ค่าเฉลี่ย ความหมาย |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เฉย ๆ | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยมาก | |
| บริษัทฯมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ | 5 (4.20) | 39 (32.77) | 44 (36.97) | 22 (18.49) | 9 (7.56) | 3.08 เฉย ๆ |
| บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานแต่ละคน | 5 (4.20) | 26 (21.85) | 46 (38.66) | 24 (20.17) | 18 (15.13) | 2.80 เฉย ๆ |
| บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ | 8 (5.88) | 23 (33.61) | 41 (34.45) | 23 (19.33) | 8 (6.72) | 3.13 เฉย ๆ |
| บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม | 9 (7.56) | 48 (40.34) | 34 (28.57) | 23 (19.33) | 5 (4.20) | 3.28 เฉย ๆ |
| บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน | 3 (2.52) | 38 (31.93) | 45 (37.82) | 26 (21.85) | 7 (5.88) | 3.03 เฉย ๆ |
| บริษัทฯมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน | 3 (2.52) | 29 (24.37) | 46 (38.66) | 27 (22.69) | 14 (11.76) | 2.83 เฉย ๆ |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | | **2.88 เฉย ๆ** |

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**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 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม อยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 2.88 และเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ ในทุกปัจจัย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 11** แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในด้านภาวะผู้นำ

| ด้านภาวะผู้นำ | จำนวนและร้อยละของความผูกพัน | | | | | ค่าเฉลี่ย ความหมาย |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เฉย ๆ | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยมาก | |
| ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ | 3 (2.52) | 36 (30.25) | 38 (31.93) | 21 (17.65) | 21 (17.65) | 2.82 เฉย ๆ |
| ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน | 3 (2.52) | 41 (34.45) | 34 (28.57) | 20 (16.81) | 21 (17.65) | 2.87 เฉย ๆ |
| ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงเป้าหมายในการทำงานของพนักงานให้พนักงานได้รับทราบ | 6 (5.04) | 36 (30.25) | 41 (34.45) | 22 (18.49) | 14 (11.76) | 2.98 เฉย ๆ |
| ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน | 8 (6.72) | 35 (29.41) | 41 (34.45) | 19 (15.97) | 16 (13.45) | 3.00 เฉย ๆ |
| ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม | 6 (5.04) | 22 (18.49) | 47 (39.50) | 22 (18.49) | 22 (18.49) | 2.73 เฉย ๆ |
| ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ | 5 (4.20) | 27 (22.69) | 50 (42.02) | 17 (14.29) | 20 (16.81) | 2.83 เฉย ๆ |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | | **2.87 เฉย ๆ** |

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**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 2.87 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยแต่ละปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ ในทุกปัจจัย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 12** แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

| ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม | จำนวนและร้อยละของความผูกพัน | | | | | ค่าเฉลี่ยความหมาย |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เฉย ๆ | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยมาก | |
| ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ | 7 (5.88) | 32 (26.89) | 46 (38.66) | 25 (21.01) | 9 (7.56) | 3.03 เฉย ๆ |
| ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก | 17 (14.29) | 49 (41.18) | 37 (31.09) | 11 (9.24) | 5 (4.20) | 3.52 เห็นด้วยมาก |
| ท่านมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานของบริษัทฯ ตลอดไป | 15 (12.61) | 43 (36.13) | 44 (36.97) | 12 (10.08) | 5 (4.20) | 3.43 เห็นด้วยมาก |
| ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การทำงาน | 14 (11.76) | 44 (36.97) | 47 (39.50) | 5 (4.20) | 9 (7.56) | 3.41 เห็นด้วยมาก |
| บริษัทฯ เป็นองค์การที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย | 18 (15.13) | 35 (29.41) | 55 (46.22) | 6 (5.04) | 5 (4.20) | 3.46 เห็นด้วยมาก |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | | **3.37 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

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมากจำนวน 4 ปัจจัยคือ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก มีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานของบริษัทฯตลอดไป มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การทำงาน บริษัทฯเป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย ส่วนปัจจัยที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเฉย ๆ คือ มีความเชื่อมั่น ยอมรับต่อเป้าหมายและวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของบริษัทฯ

**ตารางที่ 13** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

| องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ | ค่าเฉลี่ย | ระดับความคิดเห็น |
|---|---|---|
| ด้านองค์การ | 3.09 | เฉย ๆ |
| ด้านงาน | 3.08 | เฉย ๆ |
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 2.88 | เฉย ๆ |
| ด้านภาวะผู้นำ | 2.87 | เฉย ๆ |
| ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม | 3.37 | 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

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อต่อองค์การในด้านความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.37 ส่วนองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การอีก 4 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ ทั้ง4 ด้านคือ ด้านองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.09 ด้านงาน ค่าเฉลี่ย 3.08 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าเฉลี่ย 2.88 ด้านภาวะผู้นำ ค่าเฉลี่ย 2.87 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ยามานาชิอิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน**

**ตารางที่ 14** แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ยามานาชิอิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน

| องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ | จำนวนข้อ | ค่า Alpha ($\alpha$) |
|---|---|---|
| ด้านองค์การ | 8 | .8890 |
| ด้านงาน | 4 | .8140 |
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 12 | .9410 |
| ด้านภาวะผู้นำ | 6 | .9530 |
| ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม | 5 | .8890 |

จากตารางที่ 14 พบว่าค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านพบว่าข้อคำถามด้านองค์การ ด้านงาน ด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีค่าแอลฟา (Alpha $\alpha$) มากกว่า 0.80 และข้อคำถามความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมีค่าแอลฟา (Alpha $\alpha$) มากกว่า 0.80 ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันและความผูกพันต่อองค์การมีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระดับความคิดเห็นในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ**

การศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านต่าง ๆ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาองค์ประกอบต่าง 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** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามเพศ

| องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ | เพศ | | (T-value) | Sig |
|---|---|---|---|---|
| | ชาย | หญิง | | |
| ด้านองค์การ | 3.03 | 3.13 | -.706 | .482 |
| ด้านงาน | 3.12 | 3.06 | .402 | .688 |
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 2.84 | 2.90 | -.412 | .681 |
| ด้านภาวะผู้นำ | 2.72 | 2.98 | -1.389 | .167 |

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ด้านองค์การ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย ส่วนด้านงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าเพศหญิง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 16** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามกลุ่มอายุ

| องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ | อายุ | | | (F-value) | Sig |
|---|---|---|---|---|---|
| | 18-24 ปี | 25-31 ปี | 32-60 ปี | | |
| ด้านองค์การ | 3.34 | 2.99 | 3.14 | 1.612 | .204 |
| ด้านงาน | 3.33 | 2.92 | 3.25 | 3.864 | .024* |
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 3.16 | 2.72 | 3.02 | 3.080 | .050* |
| ด้านภาวะผู้นำ | 3.13 | 2.75 | 2.97 | 1.180 | .311 |

**หมายเหตุ ตัวแปรตาม** ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

**ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้านกลุ่มอายุมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานใน ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 17** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่

| องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ | อายุ | ค่าเฉลี่ย | ค่า Sig. | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | 18-24 ปี | 25-31 ปี | 32-60 ปี |
| ด้านงาน | 18-24 ปี | 3.33 | - | .117 | .932 |
| | 25-31 ปี | 2.92 | .117 | - | .068 |
| | 32-60 ปี | 3.25 | .932 | .068 | - |
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 18-24 ปี | 3.16 | - | .126 | .817 |
| | 25-31 ปี | 2.72 | .126 | - | .165 |
| | 32-60 ปี | 3.02 | .817 | .165 | - |

Post Hoc Coparision Scheffe Method

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านงานและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยด้านกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ไม่พบกลุ่มอายุที่มีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 18** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

| องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ | ระดับการศึกษา | | | (F-value) | Sig |
|---|---|---|---|---|---|
| | ม.3-ม.6/ ปวช. | อนุปริญญา/ ปวส. | ปริญญาตรีขึ้นไป | | |
| ด้านองค์การ | 3.13 | 2.78 | 3.17 | 2.009 | .139 |
| ด้านงาน | 3.11 | 2.82 | 3.19 | 1.748 | .179 |
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 2.91 | 2.66 | 2.95 | .929 | .398 |
| ด้านภาวะผู้นำ | 2.92 | 2.73 | 2.87 | .265 | .768 |

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

**หมายเหตุ ตัวแปรตาม** ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร-มนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

**ตัวแปรอิสระ** กลุ่มการศึกษา

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มระดับการศึกษามีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้านคือ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 19** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

| องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ | อายุการทำงาน | | | (F-value) | Sig |
|---|---|---|---|---|---|
| | 1-5 ปี | 6-10 ปี | มากกว่า10ปี | | |
| ด้านองค์การ | 3.01 | 3.13 | 3.19 | .688 | .505 |
| ด้านงาน | 3.00 | 3.01 | 3.26 | 1.687 | .190 |
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 2.82 | 2.77 | 3.01 | .907 | .406 |
| ด้านภาวะผู้นำ | 2.80 | 2.91 | 2.98 | .394 | .676 |

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

**หมายเหตุ** **ตัวแปรตาม** ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

**ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุการทำงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้านคือ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 20** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามกลุ่มของหน้าที่การทำงาน

| องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ | หน้าที่การทำงาน | | (T-value) | Sig |
|---|---|---|---|---|
| | การผลิต | สนับสนุนการผลิต | | |
| ด้านองค์การ | 3.09 | 3.09 | -.614 | .984 |
| ด้านงาน | 3.03 | 3.14 | -.839 | .403 |
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 2.79 | 2.97 | -1.289 | .200 |
| ด้านภาวะผู้นำ | 2.76 | 2.99 | -1.304 | .195 |

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ **การผลิต** หมายถึง แผนกผลิต1แผนกผลิต2

**สนับสนุนการผลิต** หมายถึง แผนกบริหารงานทั่วไปและสวัสดิการ แผนกจัดซื้อ แผนกวางแผนและควบคุม แผนกนำเข้าและส่งออก แผนกบุคคลและบัญชี แผนกความปลอดภัยและระบบมาตรฐาน แผนกปรับปรุงการผลิต แผนกประกันคุณภาพ แผนกวิศวกรรมการผลิต แผนกบำรุงรักษาสาธารณูปโภค

**ตัวแปรตาม** ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร-มนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

**ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ กลุ่มหน้าที่การทำงาน

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในหน้าที่การผลิตและหน้าที่สนับสนุนการผลิต มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 21** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

| องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ | ตำแหน่งงาน | | | (F-value) | Sig |
|---|---|---|---|---|---|
| | ผู้จัดการและหัวหน้าแผนก | หัวหน้างาน | พนักงานปฏิบัติการ | | |
| ด้านองค์การ | 3.21 | 3.24 | 2.99 | 1.500 | .227 |
| ด้านงาน | 3.38 | 3.16 | 2.97 | 2.732 | .069 |
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 3.10 | 3.02 | 2.76 | 2.077 | .130 |
| ด้านภาวะผู้นำ | 3.14 | 2.90 | 2.79 | .975 | .380 |

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

**หมายเหตุ** **ตัวแปรตาม** ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

**ตัวแปรอิสระ** กลุ่มตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มตำแหน่งงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้านคือ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 22** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

| องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ | อัตราเงินเดือน | | | (F-value) | Sig |
|---|---|---|---|---|---|
| | ต่ำกว่า 5,001 บาท | 5,001-10,000 บาท | 10,001 บาทขึ้นไป | | |
| ด้านองค์การ | 2.96 | 3.00 | 3.35 | 3.084 | .050* |
| ด้านงาน | 2.97 | 2.97 | 3.38 | 4.024 | .020* |
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 2.70 | 2.80 | 3.18 | 3.686 | .028* |
| ด้านภาวะผู้นำ | 2.67 | 2.87 | 3.08 | 1.302 | .276 |

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

**หมายเหตุ ตัวแปรตาม** ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

**ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ กลุ่มอัตราเงินเดือน

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอัตราเงินเดือนมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้านอัตราเงินเดือน มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 23** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่

| องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ | อัตราเงินเดือน | ค่าเฉลี่ย | ค่า Sig. | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | ต่ำกว่า 5,001 บาท | 5,001-10,000 บาท | 10,001 บาทขึ้นไป |
| ด้านองค์การ | ต่ำกว่า 5,001 บาท | 2.96 | - | .966 | .099 |
| | 5,001-10,000 บาท | 3.00 | .966 | - | .093 |
| | 10,001 บาทขึ้นไป | 3.35 | .099 | .093 | - |
| ด้านงาน | ต่ำกว่า 5,001 บาท | 2.97 | - | 1.000 | .069 |
| | 5,001-10,000 บาท | 2.97 | 1.000 | - | .035* |
| | 10,001 บาทขึ้นไป | 3.38 | .069 | .035* | - |
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ต่ำกว่า 5,001 บาท | 2.70 | - | .853 | .048* |
| | 5,001-10,000 บาท | 2.80 | .853 | - | .082 |
| | 10,001 บาทขึ้นไป | 3.18 | .048* | .082 | - |

Post Hoc Coparision Scheffe Method

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ด้านองค์การ จำแนกตามปัจจัยด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านงาน จำแนกตามปัจจัยด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มอัตราเงินเดือน 5,001-10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านองค์การน้อยกว่ากลุ่มอัตราเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มอัตราเงินเดือน 5,001-10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อยกว่ากลุ่มอัตราเงินเดือนเดือน 10,001 บาทขึ้นไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน**

**ตอนที่ 3.1** ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม

**ตารางที่ 24** แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม

| ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม | ค่าเฉลี่ย |
|---|---|
| ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ | 3.03 |
| ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก | 3.52 |
| ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ | 3.43 |
| ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน | 3.41 |
| บริษัทฯเป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย | 3.46 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | **3.37 Not-Engaged** |

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์การเปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” (Actively disengaged employee)

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

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์การ” (Engaged employee)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 24 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานบริษัท ยามานาชิอิเลคทรอนิกส์(ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีใจรักและทุ่มเทในงานเปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์การ” (Not-Engaged employee) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37 และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อประเด็นข้อคำถามย่อยพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในข้อคำถาม ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก มากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 รองลงมาคือ บริษัทฯเป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.46 ท่านมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานของบริษัทฯ ตลอดไป มีค่าเฉลี่ย 3.43 ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.41 และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ย 3.03 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 25** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามเพศ

| ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม | เพศ | | (T-value) | Sig |
|---|---|---|---|---|
| | ชาย | หญิง | | |
| ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ | 3.00 | 3.04 | -.219 | .827 |
| ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก | 3.62 | 3.46 | .854 | .395 |
| ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ | 3.53 | 3.36 | .930 | .354 |
| ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน | 3.53 | 3.33 | 1.047 | .297 |
| บริษัทฯเป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย | 3.21 | 3.62 | -2.346 | .021* |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | **3.38** | **3.36** | **0.096** | **.924** |

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 25 พบว่าการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านภาพรวมของพนักงานไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติณ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ (0.05) ในข้อคำถามย่อยเพียงข้อเดียวคือบริษัทฯเป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย

**ตารางที่ 26** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ

| ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม | อายุ | | | (F-value) | Sig |
|---|---|---|---|---|---|
| | 18-24 ปี | 25-31 ปี | 32-45 ปี | | |
| ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ | 3.25 | 2.86 | 3.20 | 1.292 | .156 |
| ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก | 3.69 | 3.33 | 3.75 | .111 | .087 |
| ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ | 3.56 | 3.43 | 3.38 | .042 | .814 |
| ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน | 3.62 | 3.25 | 3.57 | 1.660 | .195 |
| บริษัทฯเป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย | 3.69 | 3.35 | 3.55 | 1.057 | .351 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | **3.56** | **3.24** | **3.49** | **.223** | **.204** |

**หมายเหตุ** **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ
**ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ กลุ่มอายุ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 26 พบว่าพบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ (0.05)

**ตารางที่ 27** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

| ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม | ระดับการศึกษา | | | (F-value) | Sig |
|---|---|---|---|---|---|
| | ม.3-ม.6/ปวช. | อนุปริญญา/ปวส. | ปริญญาตรีขึ้นไป | | |
| ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ | 3.08 | 2.74 | 3.09 | .918 | .402 |
| ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก | 3.55 | 3.47 | 3.50 | .049 | .953 |
| ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ | 3.52 | 3.11 | 3.44 | 1.303 | .276 |
| ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน | 3.38 | 3.16 | 3.62 | 1.345 | .265 |
| บริษัทฯเป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย | 3.56 | 3.26 | 3.38 | .88 | .417 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | **3.42** | **3.15** | **3.41** | **.823** | **.442** |

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

**หมายเหตุ ตัวแปรตาม** ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ

**ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ กลุ่มการศึกษา

จากตารางที่ 27 พบว่าพบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ (0.05)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 28** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

| ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม | อายุการทำงาน | | | (F-value) | Sig |
|---|---|---|---|---|---|
| | 1 - 5 ปี | 6 - 10 ปี | มากกว่า 10 ปี | | |
| ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ | 2.82 | 3.22 | 3.26 | 2.674 | .073 |
| ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก | 3.27 | 3.78 | 3.79 | 4.244 | .017* |
| ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ | 3.29 | 3.83 | 3.46 | 2.223 | .113 |
| ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน | 3.21 | 3.72 | 3.59 | 2.767 | .067 |
| บริษัทฯเป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย | 3.23 | 3.94 | 3.62 | 5.018 | .008* |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | **3.16** | **3.70** | **3.54** | **4.491** | **.013*** |

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

**หมายเหตุ ตัวแปรตาม** ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ

**ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน

จากตารางที่ 28 พบว่าพบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในด้านภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านอายุการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ (0.05) ต่อข้อคำถามย่อย 2 ข้อ คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก และบริษัทฯเป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 29** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงานเป็นรายคู่

| ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม | อายุการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | ค่า Sig. | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | 1 - 5 ปี | 6 - 10 ปี | มากกว่า10 ปี |
| ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก | 1 - 5 ปี | 3.27 | - | .154 | .034* |
| | 6 - 10 ปี | 3.78 | .154 | - | .998 |
| | มากกว่า 10 ปี | 3.79 | .034* | .998 | - |
| บริษัทฯเป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย | 1 - 5 ปี | 3.23 | - | .017* | .124 |
| | 6 - 10 ปี | 3.94 | .017* | - | .460 |
| | มากกว่า 10 ปี | 3.62 | .124 | .460 | - |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | 1 - 5 ปี | 3.23 | - | .052 | .039* |
| | 6 - 10 ปี | 3.94 | .052 | - | .898 |
| | มากกว่า 10 ปี | 3.62 | .039* | .898 | - |

Post Hoc Coparision Scheffe Method

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในข้อคำถาม มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก จำแนกตามปัจจัยด้านอายุการทำงานเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มอายุการทำงานที่มีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ากลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี และในข้อคำถามบริษัทฯเป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วยจำแนกตามปัจจัยด้านอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุการทำงานที่มีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 6-10 ปี ส่วนความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้านอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุการทำงานที่มีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 30** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มหน้าที่การทำงาน

| ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม | หน้าที่การทำงาน | | (T-value) | Sig |
|---|---|---|---|---|
| | การผลิต | สนับสนุนการผลิต | | |
| ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ | 3.17 | 2.88 | 1.546 | .125 |
| ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก | 3.53 | 3.51 | .136 | .892 |
| ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ | 3.52 | 3.34 | .990 | .324 |
| ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน | 3.37 | 3.46 | -.489 | .626 |
| บริษัทฯเป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย | 3.53 | 3.39 | .819 | .415 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | **3.42** | **3.32** | **.828** | **.477** |

**หมายเหตุ** **การผลิต** หมายถึง แผนกผลิต1แผนกผลิต2

**สนับสนุนการผลิต** หมายถึง แผนกบริหารงานทั่วไปและสวัสดิการ แผนกจัดซื้อ แผนกวางแผนและควบคุม แผนกนำเข้าและส่งออก แผนกบุคคลและบัญชี แผนกความปลอดภัยและระบบมาตรฐาน แผนกปรับปรุงการผลิต แผนกประกันคุณภาพ แผนกวิศวกรรมการผลิต แผนกบำรุงรักษาสาธารณูปโภค

**ตัวแปรตาม** ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ

**ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ กลุ่มหน้าที่การทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 30 พบว่าพบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันตามสถานภาพด้านหน้าที่การทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มตำแหน่งงานทำงานมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ (0.05)

**ตารางที่ 31** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

| ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม | ตำแหน่งงาน | | | (F-value) | Sig |
|---|---|---|---|---|---|
| | ผู้จัดการ/หัวหน้าแผนก | หัวหน้างาน | พนักงานปฏิบัติการ | | |
| ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ | 3.20 | 3.14 | 2.93 | .801 | .451 |
| ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก | 3.80 | 3.75 | 3.35 | 2.647 | .075 |
| ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ | 3.50 | 3.61 | 3.34 | .820 | .443 |
| ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน | 3.90 | 3.68 | 3.17 | 5.777 | .004* |
| บริษัทฯเป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย | 3.55 | 3.54 | 3.41 | .277 | .759 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | **3.59** | **3.54** | **3.24** | **2.270** | **.108** |

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

**หมายเหตุ** ผู้จัดการแผนก/หัวหน้าแผนก หมายถึง ผู้จัดการแผนก และหัวหน้าแผนก
หัวหน้างาน หมายถึง วิศวกร ช่างเทคนิค และหัวหน้างานสายปฏิบัติการ
พนักงานปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานปฏิบัติการ
**ตัวแปรตาม** ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ
**ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 31 พบว่าพบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ (0.05) ต่อข้อคำถามย่อย 1 ข้อ คือ มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การทำงาน

**ตารางที่ 32** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่

| ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม | ตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | ค่า Sig. | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | ผู้จัดการ/หัวหน้าแผนก | หัวหน้างาน | พนักงานปฏิบัติการ |
| ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การหรือต่อหน้าที่การทำงาน | ผู้จัดการ/หัวหน้าแผนก | 3.90 | - | .740 | .014* |
| | หัวหน้างาน | 3.68 | .740 | - | .068 |
| | พนักงานปฏิบัติการ | 3.17 | .014* | .068 | - |

Post Hoc Coparision Scheffe Method

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 32 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในข้อคำถาม มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การทำงาน พบว่ากลุ่มตำแหน่งงานที่มีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มผู้จัดการ/หัวหน้าแผนก มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มพนักงานปฏิบัติการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 33** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอัตราเงินเดือน

| ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม | อัตราเงินเดือน | | | (F-value) | Sig |
|---|---|---|---|---|---|
| | ต่ำกว่า 5,001 บาท | 5,001-10,000 บาท | 10,001 บาทขึ้นไป | | |
| ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ | 2.87 | 3.02 | 3.18 | .753 | .473 |
| ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก | 3.13 | 3.60 | 3.76 | 3.708 | .027* |
| ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ | 3.29 | 3.44 | 3.55 | .542 | .583 |
| ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน | 2.87 | 3.51 | 3.76 | 7.316 | .001* |
| บริษัทฯเป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย | 3.26 | 3.60 | 3.42 | 1.314 | .273 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | **3.08** | **3.43** | **3.53** | **2.759** | **.068** |

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

**หมายเหตุ ตัวแปรตาม** ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ

**ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากตารางที่ 33 พบว่าพบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านอัตราเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ (0.05) ต่อข้อคำถามย่อย 2 ข้อ คือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก และมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 34** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่

| ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม | อัตราเงินเดือน | ค่าเฉลี่ย | ค่า Sig. | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | ต่ำกว่า 5,001 บาท | 5,001-10,000 บาท | 10,001 บาทขึ้นไป |
| ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก | ต่ำกว่า5,001 บาท | 3.13 | - | .100 | .038* |
| | 5,001-10,000 บาท | 3.60 | .100 | - | .761 |
| | 10,001 บาทขึ้นไป | 3.76 | .038* | .761 | - |
| ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การหรือต่อหน้าที่การทำงาน | ต่ำกว่า5,001 บาท | 2.87 | - | .015* | .002* |
| | 5,001-10,000 บาท | 3.51 | .015* | - | .504 |
| | 10,001 บาทขึ้นไป | 3.76 | .002* | .504 | - |

Post Hoc Coparision Scheffe Method

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 34 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในข้อคำถาม มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลักพบว่ากลุ่มอัตราเงินเดือนที่มีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มอัตราเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 5,001 บาท ส่วนในข้อคำถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การทำงานพบว่ากลุ่มอัตราเงินเดือนที่มีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มอัตราเงินเดือน 5,001-10,000 บาท และกลุ่มอัตราเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 5,001 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตอนที่ 3.2** การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม

**ตารางที่ 35** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม

| องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ | ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **Beta** | **t** | **Sig.** | **R** | **R Square** |
| ด้านองค์การ | .430 | 3.547 | .001* | .744 | .554 |
| ด้านงาน | .128 | 1.153 | .251 | | |
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | -.019 | -.122 | .903 | | |
| ด้านภาวะผู้นำ | .277 | 2.380 | .019* | | |

*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 0.744 และระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมจะผันแปรตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านคิดเป็นร้อยละ 55.40 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 44.60 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear regression) จะใกล้เคียงกับระดับความผูกพันในภาพรวมจริง ๆ ของพนักงานได้ไม่สูงมากนัก และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า องค์ประกอบด้านองค์การ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนองค์ประกอบด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านองค์การสามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (Beta = .430) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (Beta = .227) สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมได้ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved