

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานที่ปฏิบัติงานได้จำนวน 160 คน และจากการเก็บข้อมูลได้ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้เป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง และฝ่ายงาน (ตารางที่ 1 – 6)

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน (ตารางที่ 7 – 12)

ตอนที่ 2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส (ประเทศไทย) จำกัด (ตารางที่ 13)

ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระดับความคิดเห็นในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ (ตารางที่ 14 – 20)

#### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม (ตารางที่ 21 – 28)

ตอนที่ 3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม (ตารางที่ 29)

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	116	72.50
หญิง	44	27.50
<b>รวม</b>	<b>160</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 และเพศหญิงจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50

#### ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 - 24 ปี	44	27.50
25 - 31 ปี	91	56.88
32 - 38 ปี	24	15.00
39 - 45 ปี	1	0.63
<b>รวม</b>	<b>160</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 25 – 31 ปี มากที่สุด จำนวน 91 คนคิดเป็นร้อยละ 56.88 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 18 – 24 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 อายุ 32 – 38 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และอายุระหว่าง 39 – 45 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ม.6	9	5.63
ม.6/ปวช.	66	41.25
อนุปริญญา/ปวส.	49	30.63
ปริญญาตรี	35	21.88
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.63
<b>รวม</b>	<b>160</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษา ระดับ ม.6/ปวช. มากที่สุด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25 รองลงมาคือ ระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 30.63 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.88 ระดับการศึกษา ต่ำกว่า ม.6 จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.63 และระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	58	36.25
1 - 5 ปี	93	58.13
6 - 10 ปี	9	5.63
<b>รวม</b>	<b>160</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี มากที่สุด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 58.13 รองลงมาคือ อายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 และอายุการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
Supervisor	20	12.50
Staff/Chief	15	9.38
Technician	19	11.88
Leader Group	11	6.88
พนักงานปฏิบัติการ(Operator)	95	59.38
<b>รวม</b>	<b>160</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ(Operator) มากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 59.38 รองลงมาคือ ตำแหน่ง Supervisor จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตำแหน่ง Technician จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.88 ตำแหน่ง Staff/Chief จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.38 และตำแหน่ง Leader Group จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
Human resource (HR)	6	3.75
IT	2	1.25
Quality Assurance (QA)	13	8.13
Sintering / Nut Powder	25	15.63
Resin Extrusion	9	5.63
Die Cast	63	39.38
Molds Control	9	5.63
Resin Injection	23	14.38
ISO	2	1.25
Purchase	2	1.25
Engineer	4	2.50
Planning	2	1.25
<b>รวม</b>	<b>160</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายงาน Die Cast มากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 39.38 รองลงมาคือ ฝ่ายงาน Sintering / Nut Powder จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.63 ฝ่ายงาน Resin Injection จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.38 ฝ่ายงาน Quality Assurance (QA) จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.13 ฝ่ายงาน Resin Extrusion และฝ่ายงาน Molds Control จำนวน 9 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 5.63 ฝ่ายงาน Human resource (HR) จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ฝ่ายงาน Engineer จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ฝ่ายงาน IT ฝ่ายงาน ISO ฝ่ายงาน Purchase และฝ่ายงาน Planning จำนวน 2 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

### ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน

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

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทฯ มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกแผนกอย่างชัดเจน	19 (11.88)	114 (71.25)	16 (10.00)	8 (5.00)	3 (1.88)	3.86 (มาก)
บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	21 (13.13)	95 (59.38)	25 (16.63)	15 (9.38)	4 (2.50)	3.71 (มาก)
บริษัทฯ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	25 (15.63)	90 (56.25)	32 (20.00)	8 (5.00)	5 (3.13)	3.76 (มาก)
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ	12 (7.50)	109 (68.13)	30 (18.75)	7 (4.38)	2 (1.25)	3.76 (มาก)
บริษัทฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	12 (7.50)	99 (61.88)	31 (19.38)	14 (8.75)	4 (2.50)	3.63 (มาก)
บริษัทฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน	19 (11.88)	74 (46.25)	23 (14.38)	32 (20.00)	12 (7.50)	3.35 (เฉยๆ)

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทฯ มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่าง ชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน	24 (15.00)	79 (49.38)	41 (25.63)	11 (6.88)	5 (3.13)	3.66 (มาก)
บริษัทฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้ เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้ เกิดขึ้นในองค์กร	38 (23.75)	87 (54.38)	25 (15.63)	7 (4.38)	3 (1.88)	3.94 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.71 (มาก)

## หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยเฉย ๆ  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ  
 องค์การในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.71 และเมื่อพิจารณา  
 จากปัจจัยย่อยด้านองค์การแต่ละปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมาก  
 จำนวน 7 ปัจจัยคือ บริษัทฯ มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกแผนกอย่างชัดเจน บริษัทฯ  
 จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ บริษัทฯ มีการเปิด  
 โอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน นโยบายและกลยุทธ์  
 ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ บริษัทฯ มี  
 การจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี บริษัทฯ มีการ  
 กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน  
 บริษัทฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ส่วน

ปัจจัยที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเฉย ๆ คือ บริษัทฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านงาน

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทฯ มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	20 (12.50)	96 (60.00)	29 (18.13)	14 (8.75)	1 (0.63)	3.75 (มาก)
บริษัทฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	11 (6.88)	62 (38.75)	48 (30.00)	25 (15.63)	14 (8.75)	3.19 (เฉยๆ)
บริษัทฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	14 (8.75)	99 (61.88)	30 (18.75)	15 (9.38)	2 (1.25)	3.68 (มาก)
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	13 (8.13)	103 (64.38)	35 (21.88)	7 (4.38)	2 (1.25)	3.74 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.59 (มาก)</b>

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด



จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.59 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านงานแต่ละปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมากจำนวน 3 ปัจจัยคือ บริษัทฯ มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บริษัทฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ส่วนปัจจัยที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเฉย ๆ คือ บริษัทฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่	11 (6.88)	77 (48.13)	50 (31.25)	19 (11.88)	3 (1.88)	3.46 (มาก)
บริษัทฯ มีการกำหนดกรอบ และแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน	16 (10.00)	78 (48.75)	42 (26.25)	22 (13.75)	2 (1.25)	3.53 (มาก)
บริษัทฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม / การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	28 (17.50)	85 (53.13)	26 (16.25)	17 (10.63)	4 (2.50)	3.73 (มาก)

## ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทฯ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	28 (17.50)	80 (50.00)	35 (21.88)	11 (6.88)	6 (3.75)	3.71 (มาก)
บริษัทฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	26 (16.25)	77 (48.13)	44 (27.50)	10 (6.25)	3 (1.88)	3.71 (มาก)
บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานได้มี โอกาสมิจะเรียนรู้ และก้าวหน้าไปสู่ ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	29 (18.13)	85 (53.13)	32 (20.00)	12 (7.50)	2 (1.25)	3.79 (มาก)
บริษัทฯ มีการจัดทำแผนการฝึกอบรม ให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของ หน้าที่ความรับผิดชอบ	18 (11.25)	85 (53.13)	38 (23.75)	17 (10.63)	2 (1.25)	3.63 (มาก)
บริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มี ความเป็นธรรม และเหมาะสมกับกำลัง ความสามารถของพนักงานที่ทำงานไป ในงาน	23 (14.38)	83 (51.88)	31 (19.38)	14 (8.75)	9 (5.63)	3.61 (มาก)
บริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจ เดียวกันได้	25 (15.63)	82 (51.25)	35 (21.88)	9 (5.63)	9 (5.63)	3.66 (มาก)
บริษัทฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของพนักงานอย่างเพียงพอ	19 (11.88)	80 (50.00)	35 (21.88)	17 (10.63)	9 (5.63)	3.52 (มาก)
บริษัทฯ มีการส่งเสริม และจัดทำ กิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ระหว่างพนักงาน	28 (17.50)	89 (55.63)	31 (19.38)	9 (5.63)	3 (1.88)	3.81 (มาก)
บริษัทฯ มีการจัดการระบบการให้ คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนา ความรู้แก่พนักงาน	17 (10.63)	81 (50.63)	38 (23.75)	19 (11.88)	5 (3.13)	3.54 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.64 (มาก)

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.64 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในทุกปัจจัย

**ตารางที่ 11** แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	28 (17.50)	76 (47.50)	37 (23.13)	16 (10.00)	3 (1.88)	3.69 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	25 (15.63)	97 (60.63)	25 (15.63)	12 (7.50)	1 (0.63)	3.83 (มาก)
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ	20 (12.50)	101 (63.13)	30 (18.75)	8 (5.00)	1 (0.63)	3.82 (มาก)
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน	18 (11.25)	86 (53.75)	45 (28.13)	10 (6.25)	1 (0.63)	3.69 (มาก)

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็น ของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผล และ เป็นธรรม	24 (15.00)	77 (48.13)	43 (26.88)	10 (6.25)	6 (3.75)	3.64 (มาก)
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และ นำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	21 (13.13)	96 (60.00)	32 (20.00)	9 (5.63)	2 (1.25)	3.78 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.74 (มาก)</b>

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ  
องค์การในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.74 และเมื่อ  
พิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านภาวะผู้นำแต่ละปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ใน  
ระดับเห็นด้วยมาก ในทุกปัจจัย

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ	29 (18.13)	103 (64.38)	23 (14.38)	4 (2.50)	1 (0.63)	3.97 (มาก)
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	45 (28.13)	106 (66.25)	8 (5.00)	0 (0.00)	1 (0.63)	4.21 (มากที่สุด)
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	53 (33.13)	94 (58.75)	9 (5.63)	2 (1.25)	2 (1.25)	4.21 (มากที่สุด)
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	31 (19.38)	102 (63.75)	23 (14.38)	3 (1.88)	1 (0.63)	3.99 (มาก)
บริษัทฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านเลือกทำงานด้วย	67 (41.88)	71 (44.38)	18 (11.25)	1 (0.63)	3 (1.88)	4.24 (มากที่สุด)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.13 (มาก)</b>

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.13 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านภาพรวมแต่ละปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดจำนวน 3 ปัจจัยคือ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ บริษัทฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย ส่วนปัจจัยที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมาก คือ มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน

**ตารางที่ 13** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์กร	3.71	มาก
ด้านงาน	3.59	มาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.64	มาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.74	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม	4.13	มาก

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อต่อองค์กรในด้านความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ส่วนองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอีก 4 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.71 ด้านงาน ค่าเฉลี่ย 3.59 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าเฉลี่ย 3.64 และด้านภาวะผู้นำ ค่าเฉลี่ย 3.74 ตามลำดับ

ตอนที่ 2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 14 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส (ประเทศไทย) จำกัด

องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร	จำนวนข้อ	ค่า Alpha ( $\alpha$ )
ด้านองค์กร	8	0.8609
ด้านงาน	4	0.7080
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	12	0.9266
ด้านภาวะผู้นำ	6	0.8956
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	5	0.8159

จากตารางที่ 14 พบว่าค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านพบว่าข้อคำถามด้านงาน มีค่าแอลฟาน้อยกว่า 0.80 ด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีค่าแอลฟามากกว่า 0.80 และข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีค่าแอลฟา (Alpha  $\alpha$ ) มากกว่า 0.80 ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรมีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

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

การศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านต่าง ๆ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที (T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความผูกพันแต่ละด้านกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และฝ่ายงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 15** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์การ	เพศ		(T-value)	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านองค์การ	3.77	3.55	1.980	0.049*
ด้านงาน	3.66	3.40	2.402	0.017*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.74	3.38	3.051	0.003*
ด้านภาวะผู้นำ	3.80	3.58	1.840	0.068

\* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งชายและหญิง มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันองค์การในด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเพศ มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยที่เพศชาย มีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิงทั้ง 3 ด้าน



**ตารางที่ 16** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามอายุ

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์กร	อายุ		(T-value)	Sig.
	ต่ำกว่า 31 ปี	31 ปีขึ้นไป		
ด้านองค์กร	3.73	3.63	0.686	0.494
ด้านงาน	3.63	3.37	1.909	0.058
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.67	3.46	1.389	0.167
ด้านภาวะผู้นำ	3.80	3.41	2.691	0.008*

\* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปีและอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอายุ มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านภาวะผู้นำ โดยที่อายุต่ำกว่า 31 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า อายุ 31 ปีขึ้นไป

**ตารางที่ 17** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามระดับการศึกษา

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์กร	ระดับการศึกษา		(T-value)	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี		
ด้านองค์กร	3.78	3.49	2.457	0.015*
ด้านงาน	3.65	3.39	2.192	0.030*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.73	3.33	3.130	0.002*
ด้านภาวะผู้นำ	3.77	3.65	0.948	0.345

\* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันองค์กรในด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้ง 3 ด้าน

**ตารางที่ 18** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุการทำงาน

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์การ	อายุการทำงาน			(F-value)	Sig.
	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	5 ปีขึ้นไป		
ด้านองค์การ	3.70	3.69	4.06	1.442	0.239
ด้านงาน	3.45	3.65	3.92	3.118	0.047*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.56	3.65	4.03	1.788	0.171
ด้านภาวะผู้นำ	3.81	3.72	3.57	0.607	0.546

\* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุการทำงาน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันองค์กรในด้านองค์การ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอายุการทำงาน มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านงาน

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	5 ปีขึ้นไป
ด้านงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.45	-	0.060	0.037*
	1 - 5 ปี	3.65	0.060	-	0.213
	5 ปีขึ้นไป	3.92	0.037*	0.213	-

Post Hoc Comparisons LSD Method

\* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านงานจำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุการทำงาน ที่มีความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือกลุ่มที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านงาน น้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามตำแหน่ง

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ	ตำแหน่ง		(T-value)	Sig.
	พนักงาน	หัวหน้างานขึ้นไป		
ด้านองค์การ	3.82	3.56	2.573	0.011*
ด้านงาน	3.64	3.52	1.162	0.247
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.72	3.52	1.863	0.064
ด้านภาวะผู้นำ	3.78	3.68	0.924	0.357

\* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานในระดับพนักงานและระดับหัวหน้างานขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันองค์การในด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนในด้านองค์การ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานใน ด้านองค์การ โดยที่ตำแหน่งงานในระดับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ระดับหัวหน้างานขึ้นไป

**ตารางที่ 21** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามฝ่ายงาน

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์การ	ฝ่ายงาน			(F-value)	Sig.
	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายประกัน คุณภาพ	ฝ่ายธุรการ		
ด้านองค์การ	3.71	3.53	3.88	1.091	0.340
ด้านงาน	3.60	3.62	3.48	0.253	0.781
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.65	3.61	3.56	0.150	0.863
ด้านภาวะผู้นำ	3.75	3.69	3.69	0.101	0.902

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มฝ่ายงาน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันองค์การ ทั้ง 4 ด้านคือ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ตารางที่ 22 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	ค่าเฉลี่ย
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ	3.97
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	4.21
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.21
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	3.99
บริษัทฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.24
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.13</b> <b>Engaged</b>

หมายเหตุ: การแปลผล

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

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

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

จากตารางที่ 22 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” (Engaged employee) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.13 และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อประเด็นข้อคำถามย่อยพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในข้อคำถาม บริษัทฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมา

คือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก และท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ย 4.21 เท่ากัน ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.99 และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ย 3.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	เพศ		(T-value)	Sig.
	ชาย	หญิง		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ	4.05	3.75	2.491	0.014*
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	4.27	4.07	1.932	0.055
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.28	4.02	2.096	0.038*
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.04	3.86	1.481	0.140
บริษัทฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.29	4.09	1.396	0.165
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.19</b>	<b>3.96</b>	<b>2.456</b>	<b>0.015*</b>

\* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมของพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ (0.05) ในข้อคำถามย่อย 2 ข้อ คือ ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของ

บริษัทฯ และท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ โดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	อายุ		(T-value)	Sig.
	ต่ำกว่า 31 ปี	31 ปีขึ้นไป		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ	3.96	4.04	-0.557	0.579
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	4.19	4.36	-1.372	0.172
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.18	4.40	-1.437	0.153
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	3.96	4.20	-1.643	0.102
บริษัทฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.18	4.56	-2.165	0.032*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.09</b>	<b>4.31</b>	<b>-1.921</b>	<b>0.057</b>

\* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 24 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมของพนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ (0.05) ในข้อคำถามย่อย 1 ข้อ คือ บริษัทฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย โดยที่อายุ 31 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยมากกว่าอายุต่ำกว่า 31 ปี

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	ระดับการศึกษา		(T-value)	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ	3.94	4.06	-0.850	0.396
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	4.20	4.25	-0.434	0.665
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.21	4.22	-0.093	0.926
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	3.92	4.25	-2.588	0.011*
บริษัทฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.27	4.14	0.819	0.414
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.11</b>	<b>4.18</b>	<b>-0.743</b>	<b>0.459</b>

\* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 25 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมของพนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ (0.05) ในข้อคำถามย่อย 1 ข้อ คือ ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน โดยที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี



ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวม	อายุการทำงาน			(F-value)	Sig.
	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	5 ปีขึ้นไป		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ	3.88	4.01	4.11	0.837	0.435
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	4.17	4.22	4.44	0.837	0.435
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.16	4.25	4.22	0.297	0.744
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	3.95	4.04	3.78	0.809	0.447
บริษัทฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.21	4.23	4.56	0.724	0.486
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.07</b>	<b>4.15</b>	<b>4.22</b>	<b>0.516</b>	<b>0.598</b>

จากตารางที่ 26 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมของพนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านอายุการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงาน มีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ (0.05)

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	ตำแหน่งงาน		(T-value)	Sig.
	พนักงาน	หัวหน้างานขึ้นไป		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ	3.87	4.11	-2.114	0.036*
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	4.11	4.37	-2.856	0.005*
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.12	4.35	-2.097	0.038*
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	3.86	4.18	-2.979	0.003*
บริษัทฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.18	4.32	-1.092	0.276
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.03</b>	<b>4.27</b>	<b>-2.856</b>	<b>0.005*</b>

\* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมของพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานในระดับพนักงานและระดับหัวหน้างานขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ (0.05) ในข้อคำถามย่อย 4 ข้อ คือ ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน โดยที่ตำแหน่งงานในระดับหัวหน้างานขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับพนักงาน

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามฝ่ายงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวม	ฝ่ายงาน			(F-value)	Sig.
	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายประกัน คุณภาพ	ฝ่ายธุรการ		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ	3.93	4.15	4.13	1.056	0.350
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	4.18	4.46	4.31	1.676	0.190
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.15	4.54	4.44	2.673	0.072
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	3.93	4.38	4.19	3.382	0.036*
บริษัทฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.24	4.54	4.00	1.557	0.214
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.09</b>	<b>4.42</b>	<b>4.21</b>	<b>2.539</b>	<b>0.082</b>

\* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 28 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมของพนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านฝ่ายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ (0.05) ในข้อคำถามย่อย 1 ข้อ คือ ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน

ตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามฝ่ายงานเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานในภาพรวม	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			ฝ่ายผลิต	ฝ่ายประกัน คุณภาพ	ฝ่ายธุรการ
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่า ต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การ ทำงาน	ฝ่ายผลิต	3.93	-	0.023*	0.155
	ฝ่ายประกัน คุณภาพ	4.38	0.023*	-	0.437
	ฝ่ายธุรการ	4.19	0.155	0.437	-

Post Hoc Comparisons LSD Method

\* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมในข้อคำถาม มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน จำแนกตามปัจจัยด้านฝ่ายงาน เป็นรายคู่พบว่า ฝ่ายงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ ฝ่ายผลิต มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมน้อยกว่าฝ่ายประกันคุณภาพ

ตอนที่ 3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม

ตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม				
	Beta	t	Sig.	R	R Square
ด้านองค์การ	-0.015	-0.140	0.889	0.504	0.254
ด้านงาน	-0.011	-0.098	0.922		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.396	3.240	0.001*		
ด้านภาวะผู้นำ	0.181	2.141	0.034*		

\* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

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

จากตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นคือ ด้านองค์การ ด้านงาน  
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม คือความผูกพันต่อองค์การใน  
ภาพรวม พบว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การใน  
ภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.504 และระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมจะ  
ผันแปรตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านคิดเป็นร้อยละ 25.40 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 74.60 เป็นผลมาจาก  
ปัจจัยในเรื่องอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear regression) จะ  
ใกล้เคียงกับระดับความผูกพันในภาพรวมจริง ๆ ของพนักงานได้ไม่สูงมากนัก และเมื่อพิจารณา  
จากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้าน  
ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
น้อยกว่า 0.05 ส่วนองค์ประกอบด้านองค์การ และด้านงาน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันในภาพรวม  
ต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (Beta = .396) รองลงมา  
คือ ด้านภาวะผู้นำ (Beta = .181) สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมได้  
ตามลำดับ