

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอราวิณสายไฟเคเบิล จำกัด ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านความคิดเห็นต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อองค์กรใน ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	97	82.2
หญิง	21	17.8
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ร้อยละ 82.2 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 37.8

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-22 ปี	25	21.2
23-27 ปี	28	23.7
28-32 ปี	33	28.0
33-37 ปี	15	12.7
38-42 ปี	3	2.5
42 ปีขึ้นไป	14	11.9
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีอายุ 28-32 ปี ร้อยละ 28.0 รองลงมา 23-27 ปี ร้อยละ 23.7 อายุ 18-22 ปี ร้อยละ 21.2 อายุ 33-37 ปี ร้อยละ 12.7 อายุ 42 ปีขึ้นไป ร้อยละ 11.9 อายุ 38-42 ปี ร้อยละ 2.5

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ป.6	41	34.7
ม.3	30	25.4
ม.6 / ปวช.	27	22.9
อนุปริญญา / ปวส.	12	10.2
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	8	6.8
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดระดับการศึกษา ประถมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 34.7 รองลงมา มัธยมศึกษาปีที่ 3 ร้อยละ 25.4 มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. ร้อยละ 22.9 อนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 10.2 และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 6.8

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	70	59.3
สมรส	48	40.7
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดสถานภาพ โสด ร้อยละ 59.3 รองลงมา สมรส ร้อยละ 40.7

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานรายวันฝ่ายผลิต (Daily Labor)	106	89.8
หัวหน้าแผนกฝ่ายผลิต (Supervisor)	12	10.2
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวันฝ่ายผลิต (Daily Labor) ร้อยละ 89.8 รองลงมา หัวหน้าแผนกฝ่ายผลิต (Supervisor) ร้อยละ 10.2

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
4,500 บาทหรือต่ำกว่า	3	2.5
4,501-6,000 บาท	24	20.3
6,001-7,500 บาท	22	18.6
7,501-9,000 บาท	38	32.2
9,001-10,500 บาท	15	12.7
มากกว่า 10,500 บาท	16	13.6
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีรายได้ต่อเดือน 7,501-9,000 บาท ร้อยละ 32.2 รองลงมา 4,501-6,000 บาท ร้อยละ 20.3 6,001-7,500 บาท ร้อยละ 18.6 มากกว่า 10,500 บาท ร้อยละ 13.6 9,001-10,500 บาท ร้อยละ 12.7 และ 4,500 บาทหรือต่ำกว่า ร้อยละ 2.5

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 6 เดือน	10	8.5
6 เดือน - 2 ปี	29	24.6
2-4 ปี	24	20.3
4-6 ปี	24	20.3
6-8 ปี	10	8.5
8 ปีขึ้นไป	21	17.8
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดระยะเวลาการทำงาน 6 เดือน - 2 ปี ร้อยละ 24.6 รองลงมา 2-4 ปี และ 4-6 ปี เท่ากัน ร้อยละ 20.3 8 ปี ร้อยละ 17.8 น้อยกว่า 6 เดือน และ 6-8 ปี เท่ากัน ร้อยละ 8.5

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์กร

ด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	18 (15.3)	50 (42.4)	35 (29.7)	11 (9.3)	4 (3.4)	3.57 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	18 (15.3)	47 (39.8)	28 (23.7)	23 (19.5)	2 (1.7)	3.47 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	15 (12.7)	39 (33.1)	31 (26.3)	25 (21.2)	8 (6.8)	3.24 (เฉยๆ)
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ	17 (14.4)	53 (44.9)	38 (32.2)	8 (6.8)	2 (1.7)	3.64 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดย รวมอยู่ในระดับดี	16 (13.6)	44 (37.3)	43 (36.4)	12 (10.2)	3 (2.5)	3.49 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน	12 (10.2)	30 (25.4)	34 (28.8)	39 (33.1)	3 (2.5)	3.08 (เฉยๆ)
บริษัทมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน	15 (12.7)	36 (30.5)	55 (46.6)	8 (6.8)	4 (3.4)	3.42 (เห็นด้วยมาก)

ตารางที่ 8 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ	10 (8.5)	30 (25.4)	53 (44.9)	17 (14.4)	8 (6.8)	3.14 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.38 (เฉยๆ)

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

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์การภาพรวมในด้าน
ด้านองค์การ อยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.38) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันยังมีค่าเฉลี่ยใน
ระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับคือ นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและ
เชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ บริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.64) บริษัทฯมีการถ่ายทอด
นโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.57) บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงาน
อย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.49) บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อ
สื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ(ค่าเฉลี่ย 3.47) บริษัทฯมีการกำหนดกฎ
ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42)
และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ เรียงลำดับคือ บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดง
ความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.24) มีการส่งเสริมให้พนักงานได้
เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.14) บริษัทฯมีการสร้าง
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงาน

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	9 (7.6)	29 (24.6)	40 (33.9)	31 (26.3)	9 (7.6)	2.98 (เฉย ๆ)
บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	16 (13.6)	22 (18.6)	44 (37.3)	26 (22.0)	10 (8.5)	3.07 (เฉย ๆ)
บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	11 (9.3)	49 (41.5)	37 (31.4)	19 (16.1)	2 (1.7)	3.41 (เห็นด้วยมาก)
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ	13 (11.0)	51 (43.2)	45 (38.1)	7 (5.9)	2 (1.7)	3.56 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.25 (เฉย ๆ)

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

1.81-2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 - 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์การภาพรวมในด้านด้านงาน อยู่ในระดับเฉย ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.25) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันยอมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากคือ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.56) บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.41) และมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ คือ บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.07) และบริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.98)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	13 (11.0)	36 (30.5)	46 (39.0)	19 (16.1)	4 (3.4)	3.30 (เลขๆ)
บริษัทมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน	14 (11.9)	28 (23.7)	63 (53.4)	12 (10.2)	1 (0.8)	3.36 (เลขๆ)
บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	24 (20.3)	35 (29.7)	47 (39.8)	11 (9.3)	1 (0.8)	3.59 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน	31 (26.3)	37 (31.4)	40 (33.9)	8 (6.8)	2 (1.7)	3.74 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	17 (14.4)	36 (30.5)	52 (44.1)	11 (9.3)	2 (1.7)	3.47 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	17 (14.4)	30 (25.4)	57 (48.3)	9 (7.6)	5 (4.2)	3.38 (เลขๆ)

ตารางที่ 10 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทฯมีการจัดทำแผนการ ฝึกอบรมให้กับพนักงานตาม ความเหมาะสมของหน้าที่ความ รับผิดชอบ	22 (18.6)	44 (37.3)	43 (36.4)	7 (5.9)	2 (1.7)	3.65 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่มีความเป็นธรรมและ เหมาะสมกับกำลังความสามารถ ของพนักงานที่ทำงานไปในงาน	20 (16.9)	33 (28.0)	52 (44.1)	10 (8.5)	3 (2.5)	3.48 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทฯมีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับ องค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้	23 (19.5)	26 (22.0)	52 (44.1)	14 (11.9)	3 (2.5)	3.44 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพ อนามัยของพนักงานอย่าง เพียงพอ	6 (5.1)	18 (15.3)	43 (36.4)	37 (31.4)	14 (11.9)	2.70 (เฉยๆ)
บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำ กิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ระหว่างพนักงาน	6 (5.1)	25 (21.2)	42 (35.6)	34 (28.8)	11 (9.3)	2.84 (เฉยๆ)
บริษัทฯมีการจัดการระบบการให้ ค่าปรึกษาด้านการทำงานและการ พัฒนาความรู้แก่พนักงาน	14 (11.9)	30 (25.4)	50 (42.4)	16 (13.6)	8 (6.8)	3.22 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.35 (เฉยๆ)

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

1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์การภาพรวมในด้านด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.35) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันย่ำแย่มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับคือ บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) บริษัทฯมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.65) บริษัทฯมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.59) บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.47) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำลงไปในงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.48) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.44) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ เรียงลำดับคือ บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) บริษัทฯมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) บริษัทฯมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.30) บริษัทฯมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22) บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.84) บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.70)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	12 (10.2)	30 (25.4)	56 (47.5)	16 (13.6)	4 (3.4)	3.25 (เฉยๆ)
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	6 (5.1)	35 (29.7)	58 (49.2)	16 (13.6)	3 (2.5)	3.21 (เฉยๆ)
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ	13 (11.0)	35 (29.7)	59 (50.0)	10 (8.5)	1 (0.8)	3.42 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน	10 (8.5)	42 (35.6)	53 (44.9)	11 (9.3)	2 (1.7)	3.40 (เฉยๆ)
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	13 (11.0)	25 (21.2)	52 (44.1)	21 (17.8)	7 (5.9)	3.14 (เฉยๆ)
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	11 (9.3)	36 (30.5)	51 (43.2)	15 (12.7)	5 (4.2)	3.28 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.28 (เฉยๆ)

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

1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์การภาพรวมในด้าน ภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.28) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับ เห็นด้วยมากคือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แต่ละ แผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.42) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ คือ ผู้บังคับบัญชามีการให้ คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.28) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.25) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่ พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.21) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมี เหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

ความผูกพันในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ บริษัทฯ	17 (14.4)	45 (38.1)	50 (42.4)	4 (3.4)	2 (1.7)	3.60 (เห็นด้วยมาก)
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯ เป็นหลัก	42 (35.6)	43 (36.4)	31 (26.3)	2 (1.7)	0 (0.0)	4.06 (เห็นด้วยมาก)
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ บริษัทฯ	31 (26.3)	49 (41.5)	31 (26.3)	7 (5.9)	0 (0.0)	3.88 (เห็นด้วยมาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.85 (เห็นด้วยมาก)

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

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในภาพรวม โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุดทุกปัจจัยย่อย ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯ เป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมาคือ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ บริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.88) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ บริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันและความผูกพันต่อองค์การ
ในภาพรวมของพนักงาน

องค์ประกอบของความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์การ	3.38	เฉยๆ
ด้านงาน	3.25	เฉยๆ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.35	เฉยๆ
ด้านภาวะผู้นำ	3.28	เฉยๆ
ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ	3.85	เห็นด้วยมาก

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

จากตารางที่ 13 เป็นการแสดงผลรวมของค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อ
องค์ประกอบของความผูกพันและความผูกพันต่อองค์การ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความ
คิดเห็นต่อองค์การในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็น
ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทั้ง 4 ด้าน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ทุกด้าน
โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.38 รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย 3.35 ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย 3.28 ด้านงาน มีค่าเฉลี่ย 3.25

ตารางที่ 14 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพัน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (α)
ด้านองค์กร	8	0.9089
ด้านงาน	4	0.7778
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	12	0.9092
ด้านภาวะผู้นำ	6	0.9165
ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	4	0.7799

จากตารางที่ 14 จากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านภาวะผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุด เท่ากับ 0.9165 รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าความเชื่อมั่น 0.9092 ด้านองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น 0.9089 ด้านงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.7778 ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น 0.7799 ตามลำดับ แสดงว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีความเชื่อมั่นในระดับสูง

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและการทดสอบสองตัวแปร ด้วยวิธีค่าแจกแจงแบบที ((Independent Sample T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของ ความผูกพัน	เพศ		t-test	Sig. (2-tailed)
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ด้านองค์การ	3.41	3.24	1.168	0.373
ด้านงาน	3.33	2.92	3.267	0.026*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.39	3.13	1.604	0.112
ด้านภาวะผู้นำ	3.40	2.76	3.904	0.00**

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.01 *ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่าสถานภาพด้านเพศมีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การในด้านงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านภาวะผู้นำ มีผลต่อความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านองค์การ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าเพศไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในด้านดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านต่างๆ จำแนกตามกลุ่มอายุ

ความคิดเห็น องค์ประกอบของ ความผูกพัน	อายุ			F-test	Sig.
	18-27 ปี	28-37 ปี	38 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ด้านองค์การ	3.49	3.33	3.17	1.286	0.280
ด้านงาน	3.34	3.18	3.16	0.658	0.520
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	3.44	3.28	3.22	1.054	0.352
ด้านภาวะผู้นำ	3.32	3.29	3.13	0.430	0.651

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่างๆ

Independent variable : อายุ

จากตารางที่ 16 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามอายุ พบว่าทุกอายุ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านต่างๆ จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพัน	ระดับการศึกษา				F-test	Sig.
	ป.6	ม.3	ม.6/ปวช.	สูงกว่าม.6		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ด้านองค์การ	3.26	3.46	3.37	3.52	.660	0.578
ด้านงาน	3.29	3.30	3.11	3.29	.398	0.754
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.40	3.33	3.38	3.23	.278	0.841
ด้านภาวะผู้นำ	3.33	3.26	3.27	3.22	.106	0.956

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่างๆ

Independent variable : ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านต่างๆ จำแนกตามสถานภาพ

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพัน	สถานภาพ		T-test	Sig. (2-tailed)
	โสด	สมรส		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ด้านองค์การ	3.53	3.61	2.583	0.011*
ด้านงาน	3.35	3.11	1.733	0.104
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.36	3.31	0.432	0.682
ด้านภาวะผู้นำ	3.33	3.20	0.875	0.383

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.01

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่างๆ

Independent variable : สถานภาพ

จากตารางที่ 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่าสถานภาพ มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การในด้านองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ พบว่าสถานภาพไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านต่างๆ จำแนกตามตำแหน่ง

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของ ความผูกพัน	ตำแหน่ง		T-test	Sig. (2-tailed)
	พนักงานใน ฝ่ายผลิต	หัวหน้าแผนก ฝ่ายผลิต		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ด้านองค์การ	3.36	3.55	-0.804	0.423
ด้านงาน	3.25	3.29	-0.176	0.860
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.32	3.56	-1.146	0.254
ด้านภาวะผู้นำ	3.27	3.40	-0.509	0.612

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่างๆ

Independent variable : ตำแหน่ง

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าตำแหน่ง ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านต่างๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพัน	รายได้ต่อเดือน			F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 6,000 บาท	6,000-9,000 บาท	มากกว่า 9,000 บาท		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ด้านองค์การ	3.23	3.32	3.63	2.323	0.10
ด้านงาน	3.20	3.13	3.43	1.063	0.35
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.33	3.32	3.42	0.248	0.78
ด้านภาวะผู้นำ	3.24	3.23	3.42	0.677	0.51

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่างๆ

Independent variable : รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านต่างๆ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ความคิดเห็นต่อ องค์ประกอบของ ความผูกพัน	ระยะเวลาการทำงาน			F-test	Sig.
	น้อยกว่า 2 ปี	2-6 ปี	6 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ด้านองค์การ	3.31	3.44	3.38	0.309	0.74
ด้านงาน	3.36	3.33	3.00	2.344	0.10
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	3.41	3.44	3.12	2.357	0.99
ด้านภาวะผู้นำ	3.40	3.32	3.08	1.704	0.19

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่างๆ

Independent variable : ระยะเวลาการทำงาน

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่าระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.3 ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งวัดจากความผูกพันในด้านภาพรวมขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 22 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวมขององค์กร	ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.60 เห็นด้วยมาก
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก	4.06 เห็นด้วยมาก
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	3.88 เห็นด้วยมาก
รวม	3.85 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ: การแปลผล

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

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

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

จากตารางที่ 22 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานบริษัท เอร่าวิณสายไฟเคเบิล จำกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 3.85 แสดงว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับผูกพัน (Engaged) เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์การ” และหากพิจารณาในข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกข้อคำถาม โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรียงจากมากไปน้อยคือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลักมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมาได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ ค่าเฉลี่ย 3.88 และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ ค่าเฉลี่ย 3.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

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

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ด้านภาพรวม	เพศ		t-test	Sig. (2-tailed)
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและ ค่านิยมของบริษัทฯ	3.65	3.38	1.335	0.185
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก	4.09	3.90	.941	0.349
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพของ บริษัทฯ	3.88	3.90	-.136	0.892
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	3.73	.840	0.403

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน
จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรใน
ภาพรวมไม่แตกต่างกันนัยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม จำแนกตามอายุ

ด้านภาพรวม	อายุ			F-test	Sig.
	18-27 ปี	28-37 ปี	38 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและยอมรับต่อ เป้าหมายและค่านิยมของ บริษัทฯ	3.43	3.77	3.64	2.100	.127
ท่านมีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯเป็นหลัก	4.11	4.13	3.70	1.829	.165
ท่านมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพของ บริษัทฯ	3.98	3.85	3.64	.991	.374
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84	3.92	3.67	.789	.457

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาพรวม

Independent variable : อายุ

จากตารางที่ 24 ผลผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านภาพรวม	ระดับการศึกษา				F-test	Sig.
	ป. 6	ม. 3	ม.6/ปวช.	สูงกว่า ม.6/ ปวช.		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและยอมรับต่อ เป้าหมายและค่านิยม ของบริษัทฯ	3.66	3.53	3.70	3.45	.474	.701
ท่านมีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯ เป็นหลัก	4.09	4.00	4.00	4.15	.201	.895
ท่านมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ของบริษัทฯ	3.90	3.70	3.89	4.10	.863	.462
ค่าเฉลี่ยรวม	3.88	3.74	3.86	3.90	.291	.831

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาพรวม

Independent variable : ระดับการศึกษา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 จากตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน
 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมจำแนกตามสถานภาพ

ด้านภาพรวม	สถานภาพ		t-test	Sig. (2-tailed)
	โสด	สมรส		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.50	3.75	-1.601	0.112
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก	4.16	3.91	1.556	0.123
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.00	3.70	1.808	0.073
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89	3.79	.710	0.479

จากตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสถานภาพโสด และสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันนัยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละข้อคำถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสถานภาพเป็นโสด และสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านภาพรวม	ตำแหน่งงาน		t-test	Sig. (2-tailed)
	พนักงานในฝ่ายผลิต	หัวหน้าแผนกฝ่ายผลิต		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.58	3.75	-.645	0.520
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก	4.04	4.17	-.471	0.638
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	3.87	4.00	-.679	0.620
ค่าเฉลี่ยรวม	3.83	3.97	-.645	0.520

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงาน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านภาพรวม	รายได้ต่อเดือน			F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 6,000 บาท	6,000-9,000 บาท	มากกว่า 9,000 บาท		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.40	3.60	3.77	1.390	0.253
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก	3.96	4.13	4.00	.495	0.611
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	3.78	3.92	3.90	.248	0.781
ค่าเฉลี่ยรวม	3.72	3.88	3.89	.606	0.547

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาพรวม

Independent variable : ระดับการศึกษา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 จากตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน
 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานทุกกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความผูกพันต่อ
 องค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 All rights reserved

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านภาพรวม	ระยะเวลาการทำงาน			F-test	Sig.
	น้อยกว่า 2 ปี	2-6 ปี	6 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและยอมรับต่อ เป้าหมายและค่านิยม ของบริษัทฯ	3.46	3.60	3.77	1.205	.303
ท่านมีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯ เป็นหลัก	4.31	3.85	4.06	3.342	.039*
ท่านมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ของบริษัทฯ	3.95	3.75	4.00	.954	.388
ค่าเฉลี่ยรวม	3.90	3.74	3.94	1.038	.357

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Dependent variable : ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

Independent variable : ระยะเวลาการทำงาน

จากตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน
จำแนกตามระยะเวลาทำงาน พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันในแต่ละข้อคำถาม
พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 ในคำถามข้อท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ
เป็นหลัก จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 30

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงานเป็นรายคู่ ของข้อคำถามที่ 2

ความผูกพันต่อ องค์กรในด้าน ภาพรวม	ระยะเวลาการ ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			น้อยกว่า 2 ปี (4.31)	2-6 ปี (3.85)	6 ปีขึ้นไป (4.06)
ท่านมีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯ เป็นหลัก	น้อยกว่า 2 ปี	4.31	-	.4534*	2.432
	2-6 ปี	3.85		-	.2103
	6 ปีขึ้นไป	4.06			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความ
คิดเห็นต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่ม
พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มพนักงานที่
ระยะเวลา 2-6 ปี

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวม

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

ตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมของพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ความผูกพันด้านภาพรวม			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	.205	1.833	0.069	0.660	0.436
ด้านงาน	.285	-2.505	0.014*		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.302	2.225	0.028*		
ด้านภาวะผู้นำ	.416	4.132	0.000**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.01

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

จากตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.660 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 44.00 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีกร้อยละ 56.00 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของความผูกพัน พบว่าองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และองค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนองค์ประกอบด้านองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อ

ระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด ($B=0.416$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($B=0.302$) และด้านงาน ($B=0.285$)

ตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์การ	.131	.900	.370	.567	.322
ด้านงาน	-.226	-1.525	.130		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.313	1.768	.080		
ด้านภาวะผู้นำ	.442	3.369	.001**		

**มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.01

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

จากตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.567 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 32.00 เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด ($B=0.442$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($B=0.313$)

ตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในด้านท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	-.151	1.001	.319	0.509	0.259
ด้านงาน	.350	-2.280	.025*		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.159	.867	.388		
ด้านภาวะผู้นำ	.535	3.940	.000**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.01

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

จากตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.509 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 26.00 เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติพบว่าปัจจัย ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B=0.535) รองลงมาคือ ด้านงาน (B=0.350)

ตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในด้านท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	.332	2.279	0.025*	0.606	0.367
ด้านงาน	-.279	-1.877	0.063		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.435	2.451	0.016*		
ด้านภาวะผู้นำ	.270	2.056	0.042*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

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

จากตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.606 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 37.00 เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติพบว่าปัจจัย ด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B=0.435) รองลงมาคือ ด้านองค์กร (B=0.332) และด้านภาวะผู้นำ (B=0.270)

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง/พัฒนาองค์การของบริษัท

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
เรื่องอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น เครื่องมือช่างยังมีน้อย เช่น ประแจเลื่อน ไขควง คีมมือ และอุปกรณ์ในการตั้งงาน	1
อยากให้จัดพนักงานให้เป็นแผนก	1
ควรมีการอบรมนิสัยของพนักงานให้มีความสุภาพกว่าที่เป็นอยู่	1
อยากให้บริษัท เน้นเรื่องความสะอาด ขอให้พนักงานทุกกะรับผิดชอบหน้างาน ร่วมกัน ก่อนเลิกกะให้ออกกฐหรือไปติดหน้างาน ถ้าช่วยกันทุกกะ โรงงานก็ สะอาด	1
บริษัทควรมีการส่งเสริมทางด้านกีฬาให้มากกว่านี้	1
ควรมีการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ความชำนาญในการทำงานให้มากกว่านี้	1
ควรปรับปรุง ความปลอดภัยของพนักงานและสุขอนามัย	1
จัดอบรมสภาพแวดล้อมให้ดีกว่านี้ หน้าทำงานของพนักงานให้ตรงตามหน้าที่ ตาม แผนกนั้นๆ และมีมารยาทต่อกัน	1

หมายเหตุ: จากจำนวนพนักงาน 8 ราย