

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคฮิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน จากการเก็บแบบสอบถามจากพนักงานบริษัท เคฮิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูนจำนวน 341 คน สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท เคฮิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน (ตารางที่ 2-8)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันในภาพรวมและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ตารางที่ 9-12)

ตอนที่ 2.2 ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม(ตารางที่ 13)

ตอนที่ 2.3 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคฮิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน(ตารางที่ 14)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 3.1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับความคิดเห็นในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ (ตารางที่ 15-20)

ตอนที่ 3.2 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม (ตารางที่ 21-28)

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันในภาพรวม

การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม (ตารางที่ 29)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน(ลักษณะส่วนบุคคล) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ประชากรที่ใช้ในการศึกษารุ่นนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท เคอีน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน จำนวน 341 คน ซึ่งได้ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	161	47.21
หญิง	180	52.79
รวม	341	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 52.79 ที่เหลือเป็นเพศชายจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 47.21

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 20 ปี	3	0.88
20 – 30 ปี	239	70.09
31 – 40 ปี	84	24.63
41 – 50 ปี	15	4.40
รวม	341	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 20–30 ปี จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 70.09 รองลงมาอายุอยู่ระหว่าง 31–40 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ

24.63 อายุระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 อายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	2	0.59
มัธยมศึกษาตอนต้น	24	7.04
มัธยมศึกษาตอนปลาย	110	32.26
ปวช.	32	9.38
ปวส./อนุปริญญา	106	31.09
ปริญญาตรี	67	19.65
ปริญญาโท	0	0.00
รวม	341	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมากที่สุดเป็นจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 32.26 รองลงมาคือ ปวส./อนุปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 31.09 ปวช. จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 2 ปี	131	38.42
3 – 5 ปี	94	27.57
6 – 10 ปี	66	19.35
11 – 15 ปี	34	9.97
มากกว่า 15 ปี	16	4.69
รวม	341	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในองค์กรมีอายุงานไม่เกิน 2 ปี มากที่สุด จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 38.42 รองลงมาคือ อายุงาน 3-5 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 27.57 อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 19.35 อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.97 อายุงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแผนก

แผนก	จำนวน	ร้อยละ
ผลิต1	256	75.07
ผลิต2	40	11.73
รับประกันคุณภาพ	4	1.17
วิศวกรรม	15	4.40
ซ่อมบำรุง	4	1.17
สิ่งแวดล้อม	4	1.17
วางแผนการผลิต	11	3.23
จัดซื้อ	2	0.59
บุคคล	2	0.59
บัญชีและสารสนเทศ	2	0.59
การตลาด	1	0.29
รวม	341	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในแผนกผลิต1 มากที่สุด จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 75.07 รองลงมาคือ แผนกผลิต 2 จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.73 แผนกวิศวกรรม จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 แผนกวางแผนการผลิต จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.23 แผนกรับประกันคุณภาพ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.17 แผนกซ่อมบำรุง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.17 แผนกสิ่งแวดล้อม จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.17 แผนกจัดซื้อ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.59 แผนกบุคคล จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.59 แผนกบัญชีและสารสนเทศ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.59 แผนกการตลาดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานปฏิบัติการ (OPERATOR)	303	88.86
เจ้าหน้าที่สนับสนุน (STAFF)	23	6.74
หัวหน้างาน (LEADER)	9	2.64
หัวหน้างานแผนก(SUPERVISOR)	5	1.47
ผู้จัดการ (MANAGER)	1	0.29
รวม	341	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่าลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ / ตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติงานมากที่สุด จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 88.86 รองลงมา คือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สนับสนุน (STAFF) จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.74 หัวหน้างาน (LEADER) จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.64 หัวหน้างานแผนก (SUPERVISOR) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.47 ผู้จัดการจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	119	34.90
5,001 – 10,000 บาท	182	53.37
10,001 – 15,000 บาท	32	9.38
15,001 – 20,000 บาท	4	1.17
20,001 – 25,000 บาท	3	0.88
มากกว่า 25,000 บาท	1	0.29
รวม	341	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่าลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้หรือเงินเดือนในอัตรา 5,001–10,000 บาท มากที่สุด จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 53.37 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 อัตราเงินเดือน 10,001–15,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.38 อัตราเงินเดือน 15,001–20,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.17 อัตราเงินเดือน 20,001–25,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.88 มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.29 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันในภาพรวมและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน องค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อองค์การในการเสริมสร้าง
ความผูกพันองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วย
มากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉยๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้าน องค์การ (n = 341)

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	เฉยๆ	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์กรมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ ให้กับทุกหน่วยงานในองค์กรที่ชัดเจน	18 (5.28)	129 (37.83)	72 (21.11)	81 (23.75)	41 (12.02)	3.01 เฉยๆ
2. องค์กรจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างเหมาะสม	19 (5.57)	123 (36.07)	84 (24.63)	71 (20.82)	44 (12.90)	3.01 เฉยๆ
3. องค์กรมีการเปิดโอกาสและรับฟังความ คิดเห็นของพนักงาน	35 (10.26)	84 (24.63)	76 (22.29)	73 (21.41)	73 (21.41)	2.81 เฉยๆ
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมี ความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบาย และกลยุทธ์ขององค์กร	10 (2.93)	117 (34.31)	105 (30.79)	64 (18.77)	45 (13.20)	2.95 เฉยๆ
5. องค์กรมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับดี	18 (5.28)	141 (41.35)	78 (22.87)	66 (19.35)	37 (10.85)	3.11 เฉยๆ
6. องค์กรมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยให้กับพนักงาน	31 (9.09)	118 (34.60)	78 (22.87)	70 (20.53)	44 (12.90)	3.06 เฉยๆ
7. องค์กรมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัด และ บทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่พนักงานทำผิด	32 (9.38)	115 (33.72)	76 (22.29)	66 (19.35)	52 (15.25)	3.03 เฉยๆ
8. องค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร	30 (8.80)	111 (32.55)	81 (23.75)	62 (18.18)	57 (16.72)	2.99 เฉยๆ
รวม						3.00 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

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้านองค์การในระดับเฉยๆทุกปีจจัยโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆกับองค์การมีระบบมาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี องค์การมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยให้กับพนักงาน องค์การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัด และบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่พนักงานทำผิด องค์การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างเหมาะสม องค์การมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานในองค์การที่ชัดเจน องค์การมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์การ นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ และองค์การมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 3.06 3.03 3.01 3.01 และ 2.99 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานดำเนินงาน (n = 341)

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	เฉยๆ	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์กรมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน	17 (4.99)	110 (32.26)	84 (24.63)	78 (22.87)	52 (15.25)	2.89 เฉยๆ
2. องค์กรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	23 (6.74)	110 (32.26)	54 (15.84)	97 (28.45)	57 (16.72)	2.84 เฉยๆ
3. องค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน	22 (6.45)	98 (28.74)	87 (25.51)	68 (19.94)	66 (19.35)	2.83 เฉยๆ
4. พนักงานในองค์กรมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร	15 (4.40)	108 (31.67)	93 (27.27)	62 (18.18)	63 (18.48)	2.85 เฉยๆ
รวม						2.85 เฉยๆ

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานดำเนินงานในระดับเฉยๆกับทุกปัจจัยโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆกับองค์กร มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน พนักงานในองค์กรมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร องค์กรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ และองค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 2.85 2.84 และ 2.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (n = 341)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	เฉยๆ	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์การมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม	12 (3.52)	109 (31.96)	101 (29.62)	71 (20.82)	48 (14.08)	2.90 เฉยๆ
2. องค์การมีการจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์การและพนักงาน	6 (1.76)	98 (28.74)	85 (24.93)	92 (26.98)	60 (17.60)	2.70 เฉยๆ
3. องค์การมีการเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายผลตอบแทน	26 (7.62)	114 (33.43)	84 (24.63)	63 (18.48)	54 (15.84)	2.99 เฉยๆ
4. องค์การสามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	30 (8.80)	102 (29.91)	84 (24.63)	76 (22.29)	49 (14.37)	2.96 เฉยๆ
5. องค์การมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่พนักงานอย่างชัดเจน	19 (5.57)	85 (24.93)	87 (25.51)	82 (24.05)	68 (19.94)	2.72 เฉยๆ
6. องค์การให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน	19 (5.57)	104 (30.50)	81 (23.75)	73 (21.41)	64 (18.77)	2.83 เฉยๆ
7. องค์การมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้พนักงานและมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม	18 (5.28)	125 (36.66)	74 (21.70)	65 (19.06)	59 (17.30)	2.94 เฉยๆ
8. องค์การมีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถที่พนักงานทำลงไป	26 (7.62)	68 (19.94)	72 (21.11)	74 (21.70)	101 (29.62)	2.54 เฉยๆ
9. องค์การมีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	25 (7.33)	73 (21.41)	56 (16.42)	91 (26.69)	96 (28.15)	2.53 เฉยๆ

ตารางที่ 11(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (n = 341)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	เฉยๆ	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
10.องค์การมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	21 (6.16)	100 (29.33)	97 (28.45)	72 (21.11)	51 (14.96)	2.91 เฉยๆ
11.องค์การส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	24 (7.04)	95 (27.86)	97 (28.45)	71 (20.82)	54 (15.84)	2.89 เฉยๆ
12.องค์การมีการจัดทำระบบการให้คำปรึกษาแก่พนักงาน	16 (4.69)	68 (19.94)	94 (27.57)	75 (21.99)	88 (25.81)	2.56 เฉยๆ
รวม						2.79 เฉยๆ

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉยๆ
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับปานเฉยๆกับองค์การมีการเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายผลตอบแทน องค์การสามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน องค์การมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้พนักงานและมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม องค์การมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ องค์การมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม องค์การส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน องค์การให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในการทำงาน องค์การมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่พนักงานอย่างชัดเจน องค์การมีการจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์การและพนักงาน องค์การมีการจัดทำระบบการให้

คำปรึกษาแก่พนักงาน องค์กรมีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลัง
ความสามารถที่พนักงานทำลงไป และองค์กรมีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์
การอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 2.96 2.94 2.91 2.90 2.89 2.83 2.72 2.70
2.56 2.54 และ 2.53 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้าน ภาวะผู้นำ (n = 341)

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	เฉยๆ	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	19 (5.57)	107 (31.38)	79 (23.17)	54 (15.84)	82 (24.05)	2.79 เฉยๆ
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องทรัพยากรมนุษย์	21 (6.16)	72 (21.11)	93 (27.27)	71 (20.82)	84 (24.63)	2.63 เฉยๆ
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงเป้าหมายในการทำงานของพนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบ	16 (4.69)	138 (40.47)	67 (19.65)	67 (19.65)	53 (15.54)	2.99 เฉยๆ
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางในการทำงานแก่พนักงาน	16 (4.69)	136 (39.88)	73 (21.41)	63 (18.48)	53 (15.54)	3.00 เฉยๆ
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	28 (8.21)	86 (25.22)	74 (21.70)	73 (21.41)	80 (23.46)	2.73 เฉยๆ
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้พนักงานได้ทราบ	25 (7.33)	84 (24.63)	85 (24.93)	50 (14.66)	97 (28.45)	2.68 เฉยๆ
รวม						2.80 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

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้านภาวะผู้นำในระดับเฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆกับผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางในการทำงานแก่พนักงาน ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงเป้าหมายในการทำงานของพนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามี

การแจ้งผลการประเมิน(Feedback)ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับ
บัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้
พนักงานได้ทราบ และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.00 2.99 2.79 2.73 2.68 และ 2.63 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 2.2 ความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์กร	3.00	เฉย ๆ
ด้านงาน	2.85	เฉย ๆ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.79	เฉย ๆ
ด้านภาวะผู้นำ	2.80	เฉย ๆ
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	3.12	เฉย ๆ

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

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อต่อองค์กรในด้านความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.12 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรอีก 4 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉย ๆ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.00 ด้านงาน ค่าเฉลี่ย 2.85 ด้านภาวะผู้นำ ค่าเฉลี่ย 2.87 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าเฉลี่ย 2.79 ตามลำดับ

ตอนที่ 2.3 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน

ตารางที่ 14 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	จำนวนข้อ	ค่า Alpha (α)
ด้านองค์กร	8	0.8660
ด้านงาน	4	0.8640
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	12	0.9340
ด้านภาวะผู้นำ	6	0.9260
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	3	0.8170

จากตารางที่ 14 พบว่าค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านพบว่าข้อคำถามด้านองค์กร ด้านงาน ด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีค่าแอลฟา (Alpha α) มากกว่า 0.80 และข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีค่าแอลฟา (Alpha α) มากกว่า 0.80 ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 3.1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อระดับความคิดเห็นในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

การศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านต่าง ๆ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน 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 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การจำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน องค์การ	เพศ		(T-value)	Sig
	ชาย	หญิง		
ด้านองค์การ	3.03	2.96	0.152	0.697
ด้านงาน	2.86	2.85	0.001	0.982
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.80	2.78	0.235	0.628
ด้านภาวะผู้นำ	2.89	2.73	0.012	0.911

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน เพศชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร
จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน องค์กร	อายุ			(F-value)	Sig
	ไม่เกิน20- 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี		
ด้านองค์กร	2.97	3.10	2.99	0.673	0.569
ด้านงาน	2.89	2.79	2.85	0.554	0.646
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.77	2.87	2.79	0.377	0.769
ด้านภาวะผู้นำ	2.77	2.93	2.80	0.613	0.607

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร
จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันองค์กร	ระดับการศึกษา					(F-value)	Sig
	ประถม - มัธยม ต้น	มัธยม ปลาย	ปวช	ปวส	ป.ตรี		
ด้านองค์กร	3.04	2.88	3.13	3.00	3.11	0.839	0.522
ด้านงาน	2.75	2.81	3.15	2.78	2.95	1.241	0.289
ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	2.97	2.74	3.00	2.70	2.87	1.029	0.400
ด้านภาวะผู้นำ	2.79	2.71	3.25	2.74	2.85	1.412	0.219

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร-
มนุษย์และด้านภาวะผู้นำ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษา

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มระดับการศึกษามีความคิดเห็น
ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ
ด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร
จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันองค์กร	อายุการทำงาน					(F-value)	Sig
	ไม่เกิน 2 ปี	3-5 ปี	6-10ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี		
ด้านองค์กร	2.92	3.02	3.09	3.04	3.06	0.515	0.725
ด้านงาน	2.84	2.90	2.88	2.69	2.94	0.309	0.872
ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	2.75	2.83	2.78	2.80	2.93	0.192	0.943
ด้านภาวะผู้นำ	2.77	2.74	2.93	2.79	2.94	0.422	0.793

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์และด้านภาวะผู้นำ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุการทำงานมีความคิดเห็น
ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรทั้ง 4 ด้านคือ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร
จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน องค์กร	ตำแหน่งงาน			(F-value)	Sig
	พนักงาน ปฏิบัติการ	เจ้าหน้าที่ สนับสนุน	หัวหน้างาน หัวหน้า แผนกและ ผู้จัดการ		
ด้านองค์กร	2.98	3.01	3.43	1.061	0.376
ด้านงาน	2.87	2.61	3.18	0.760	0.552
ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	2.80	2.64	3.08	1.086	0.363
ด้านภาวะผู้นำ	2.81	2.61	3.32	1.112	0.350

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์และด้านภาวะผู้นำ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มตำแหน่งงานมีความคิดเห็นต่อ
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรทั้ง 4 ด้านคือ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร
จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันองค์กร	อัตราเงินเดือน				(F-value)	Sig
	ต่ำกว่า 5,000	5,001- 10,000	10,001- 15,000	15,001- มากกว่า 25,000		
ด้านองค์กร	2.97	2.99	3.20	3.00	0.673	0.644
ด้านงาน	2.87	2.82	2.90	3.05	0.338	0.890
ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	2.76	2.80	2.84	2.62	0.475	0.795
ด้านภาวะผู้นำ	2.69	2.85	2.99	3.10	1.231	0.294

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร-
มนุษย์และด้านภาวะผู้นำ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอัตราเงินเดือน

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอัตราเงินเดือนมีความคิดเห็นต่อ
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรทั้ง 4 ด้านคือ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 3.2 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ตารางที่ 21 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	ค่าเฉลี่ย
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.57
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	3.03
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	2.79
ค่าเฉลี่ยรวม	3.12 Not-Engaged

หมายเหตุ : การแปลผล

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

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

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

จากตารางที่ 21 พบว่าผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานบริษัท เคอิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูนไม่มีความผูกพันต่อองค์กรพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีใจรักและทุ่มเทในงานเปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์กร” (Not-Engaged employee) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.12 และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อประเด็นข้อคำถามย่อยพบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในข้อคำถาม เรื่องความเชื่อมั่นเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 รองลงมาคือ เรื่องความเต็มใจที่จะใช้

ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.03 เรื่องความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปมีค่าเฉลี่ย 2.79 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ระดับความผูกพัน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged)	10	2.93
พนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน (Not-Engaged)	293	85.92
พนักงานที่ไม่ยึดติดผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged)	38	11.14
รวม	341	100.00

จากตารางที่ 22 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน (Not-Engaged) มากที่สุดจำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 85.92 รองลงมา คือ พนักงานที่ไม่ยึดติดผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged) จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.14 พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	เพศ		(T-value)	Sig
	ชาย	หญิง		
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.11	2.89	1.196	0.275
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	2.66	2.46	1.358	0.245
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	2.93	2.97	0.525	0.469
ค่าเฉลี่ยรวม	2.90	2.77	0.208	0.649

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 3 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มเพศ

จากตารางที่ 23 พบว่าการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมของพนักงานไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ

ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานในภาพรวม	อายุ			(F-value)	Sig
	ไม่เกิน 20- 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี		
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	2.94	3.13	2.93	0.619	0.603
ความเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อองค์กร	2.53	2.69	2.40	1.014	0.387
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	2.89	3.17	2.53	2.559	0.055
ค่าเฉลี่ยรวม	2.79	3.00	2.62	1.316	0.269

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 3 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 24 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม
จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในภาพรวม	ระดับการศึกษา					(F-value)	Sig
	ประถม - มัธยม ต้น	มัธยม ปลาย	ปวช	ปวส	ป.ตรี		
ความเชื่อมั่นอย่างแรง กล้า ขอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	3.25	2.92	3.44	2.81	3.07	1.859	0.101
ความเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ในการ ทำงานเพื่อองค์กร	2.46	2.46	2.94	2.58	2.57	1.122	0.349
ความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกภาพขององค์กร	3.17	2.80	3.09	3.02	2.94	0.809	0.543
ค่าเฉลี่ยรวม	2.96	2.73	3.16	2.80	2.86	1.197	0.310

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 3 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มการศึกษา

จากตารางที่ 25 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในภาพรวม	อายุการทำงาน					(F-value)	Sig
	ไม่เกิน 2 ปี	3-5 ปี	6-10ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี		
ความเชื่อมั่นอย่างแรง กล้า ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	2.93	2.94	3.17	3.00	3.06	0.504	0.723
ความเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ในการ ทำงานเพื่อองค์กร	2.50	2.55	2.64	2.38	3.06	1.022	0.396
ความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกภาพขององค์กร	2.76	3.07	3.20	2.91	2.80	2.278	0.061
ค่าเฉลี่ยรวม	2.73	2.85	3.00	2.76	3.00	1.127	0.344

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 3 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน

จากตารางที่ 26 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านอายุการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มหน้าที่การทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในภาพรวม	ตำแหน่งงาน			(F-value)	Sig
	พนักงาน ปฏิบัติการ	เจ้าหน้าที่ สนับสนุน	หัวหน้า งาน หัวหน้า แผนกและ ผู้จัดการ		
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	3.00	2.78	3.40	0.680	0.606
ความเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ในการ ทำงานเพื่อองค์กร	2.56	2.61	2.70	0.635	0.638
ความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกภาพขององค์กร	2.96	2.74	3.12	0.489	0.744
ค่าเฉลี่ยรวม	2.84	2.71	3.01	0.737	0.568

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 3 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 27 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอัตราเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในภาพรวม	อัตราเงินเดือน				(F-value)	Sig
	ต่ำกว่า 5,000	5,001- 10,000	10,001- 15,000	15,001 – มากกว่า 25,000		
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	2.85	3.07	3.06	3.44	1.550	0.172
ความเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ในการ ทำงานเพื่อองค์กร	2.48	2.60	2.72	2.20	1.312	0.259
ความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกภาพขององค์กร	2.92	2.96	3.09	2.65	0.493	0.781
ค่าเฉลี่ยรวม	2.75	2.87	2.95	2.81	1.340	0.247

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 3 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอัตราเงินเดือน

จากตารางที่ 28 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านอัตราเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันในภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน องค์กร	ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม				
	Beta	t	Sig.	R	R Square
ด้านองค์กร	0.306	8.058	0.012*	0.928	0.824
ด้านงาน	-0.046	-1.216	0.225		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.195	4.067	0.001*		
ด้านภาวะผู้นำ	0.517	12.316	0.032*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

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

ตัวแปรตาม (Dependent variable) : ความผูกพันด้านภาพรวม

จากตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นคือ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม คือความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.928 และระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมจะผันแปรตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านคิดเป็นร้อยละ 82.40 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 17.60 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear regression) จะใกล้เคียงกับระดับความผูกพันในภาพรวมจริง ๆ ของพนักงานได้สูง และเมื่อพิจารณาจากค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า องค์ประกอบด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนองค์ประกอบด้านงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านภาวะผู้นำสามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (Beta = 0.517) รองลงมาคือ ด้านองค์กร (Beta = 0.306) สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมได้ตามลำดับ