

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟราแมค (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานของบริษัทซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 158 คนและจากการเก็บข้อมูลได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท ฟราแมค (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความผูกพันในภาพรวม

ตอนที่ 2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

#### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวม

#### ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาปรับปรุงองค์การ

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	105	66.5
หญิง	53	33.5
รวม	158	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.5 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 33.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
28-32 ปี	42	26.6
23-27 ปี	40	25.3
33-37 ปี	30	19.0
มากกว่า 42 ปี	18	11.4
38-42 ปี	17	10.8
18-22 ปี	11	7.0
รวม	158	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 28-32 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.6 รองลงมา อายุ 23-27 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.3 อายุ 33-37 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.0 อายุมากกว่า 42 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.4 อายุ 38-42 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.8 และอายุ 18-22 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
สมรส	92	58.2
โสด	66	41.8
รวม	158	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 58.2 และสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 41.8

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ม.3	55	34.8
ม.6/ปวช.	36	22.8
อนุปริญญา/ปวส.	25	15.8
ปริญญาตรีและสูงกว่า	25	15.8
ป.6	17	10.8
รวม	158	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ม.3 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาคือ ม.6/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 22.8 ส่วนอนุปริญญา/ปวส.และปริญญาตรีและสูงก่ามีจำนวนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 15.8 และ ป.6 คิดเป็นร้อยละ 10.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระหว่าง 2-4 ปี	39	24.7
มากกว่า 8 ปี	31	19.6
ระหว่าง 4-6 ปี	27	17.1
6 เดือน-2 ปี	25	15.8
น้อยกว่า 6 เดือน	18	11.4
ระหว่าง 6-8 ปี	18	11.4
<b>รวม</b>	<b>158</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน ระหว่าง 2-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.7 รองลงมาคือ มากกว่า 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.6 ระหว่าง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.1 6 เดือน-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.8 และน้อยกว่า 6 เดือนและระหว่าง 6-8 ปีมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
5,001-7,000 บาท	60	38.0
7,001-9,000 บาท	34	21.5
ต่ำกว่า 5,000 บาท	26	16.5
มากกว่า 13,000 บาท	18	11.4
9,001-11,000 บาท	13	8.2
11,001-13,000 บาท	7	4.4
<b>รวม</b>	<b>158</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-7,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาคือ รายได้ 7,001-9,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.5 รายได้ต่ำ

กว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.5 รายได้มากกว่า 13,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.4 รายได้ 9,001-11,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.2 และรายได้ 11,001-13,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายผลิต	113	71.5
ฝ่ายคลังสินค้า	15	9.5
ฝ่ายซ่อมบำรุงรักษา	8	5.1
ฝ่ายการตลาด	6	3.8
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	5	3.2
ฝ่ายแม่บ้าน	5	3.2
ฝ่ายบุคคลและธุรการ	3	1.9
ฝ่ายจัดซื้อ	3	1.9
รวม	158	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงาน ในตำแหน่งฝ่ายผลิตมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.5 รองลงมาคือ คลังสินค้า คิดเป็นร้อยละ 9.5 ฝ่ายซ่อมบำรุงรักษา คิดเป็นร้อยละ 5.1 ฝ่ายการตลาด คิดเป็นร้อยละ 3.8 ฝ่ายบัญชีและการเงินและฝ่ายแม่บ้านมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ฝ่ายบุคคลและธุรการและฝ่ายจัดซื้อมีจำนวนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน  
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ  
องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์กร

ด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกแผนกและ ฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน	5 (3.2)	50 (31.6)	44 (27.8)	38 (24.1)	21 (13.3)	2.87 (เฉยๆ)
บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อ สื่อสารกับพนักงานได้อย่าง สะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	4 (2.5)	48 (30.4)	47 (29.7)	38 (24.1)	21 (13.3)	2.85 (เฉยๆ)
บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้ พนักงานแสดงความคิดเห็นและ รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	9 (5.7)	43 (27.2)	41 (25.9)	40 (25.3)	25 (15.8)	2.82 (เฉยๆ)
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละ แผนกและฝ่ายมีความสอดคล้อง และเชื่อมโยงกับนโยบายบริษัทฯ	8 (5.1)	43 (27.2)	53 (33.5)	40 (25.3)	14 (8.9)	2.94 (เฉยๆ)

ตารางที่ 8 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความ คิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์กร

ด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทฯ มีการจัดระบบวิธีการ ทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมี เกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	10 (6.3)	60 (38)	33 (20.9)	30 (19)	25 (15.8)	3.00 (เฉยๆ)
บริษัทฯ มีการสร้างสภาพแวด- ล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยให้กับพนักงาน	19 (12)	61 (38.6)	34 (21.5)	24 (15.2)	20 (12.7)	3.22 (เฉยๆ)
บริษัทฯ มีการกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการ ทำงาน อย่างชัดเจนและเป็นธรรม	15 (9.5)	55 (34.8)	47 (29.7)	22 (13.9)	19 (12)	3.16 (เฉยๆ)
บริษัทฯ มีการส่งเสริมให้ พนักงาน ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	10 (6.3)	36 (22.8)	64 (40.5)	30 (19)	18 (11.4)	2.94 (เฉยๆ)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>2.97</b> (เฉยๆ)

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

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 2.97) โดยมีระดับความ คิดเห็นในปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเฉยๆทุกปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บริษัทฯ มี การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22) รองลงมาได้แก่ บริษัทฯ มีการกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน

และเป็นธรรมกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16) บริษัทฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.00) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกและฝ่ายมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายบริษัทและ บริษัทฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.94) บริษัทฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกแผนกและฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.87) บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 2.85) และบริษัทฯ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงาน

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทฯ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	9 (5.7)	39 (24.7)	48 (30.4)	44 (27.8)	18 (11.4)	2.85 (เฉยๆ)
บริษัทฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน อย่างเพียงพอ	24 (15.2)	73 (46.2)	27 (17.1)	26 (16.5)	8 (5.1)	3.50 (เห็นด้วย มาก)
บริษัทฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของพนักงาน	15 (9.5)	53 (33.5)	52 (32.9)	27 (17.1)	11 (7)	3.22 (เฉยๆ)
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทฯ	12 (7.6)	61 (38.6)	49 (31)	30 (19)	6 (3.8)	3.27 (เฉยๆ)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.21</b> (เฉยๆ)



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

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านงานในภาพรวมอยู่ในระดับเฉยๆ(ค่าเฉลี่ย 3.21) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเฉยๆ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท ฯ (ค่าเฉลี่ย 3.27) รองลงมา ได้แก่ บริษัท ฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22) และ บริษัท ฯ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน  
ต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทฯ มีการจัดการวางแผนงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่าง ครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่	10 (6.3)	39 (24.7)	58 (36.7)	34 (21.5)	17 (10.8)	2.94 (เฉยๆ)
บริษัทฯ มีการกำหนดกรอบและ แนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน	6 (3.8)	42 (26.6)	60 (38)	36 (22.8)	14 (8.9)	2.94 (เฉยๆ)
บริษัทฯ มีการประเมินการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การ พัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	8 (5.1)	41 (25.9)	44 (27.8)	51 (32.3)	14 (8.9)	2.86 (เฉยๆ)
บริษัทฯ สามารถทำให้พนักงาน รู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน	13 (8.2)	45 (28.5)	59 (37.3)	27 (17.1)	14 (8.9)	3.10 (เฉยๆ)
บริษัทฯ มีเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	5 (3.2)	37 (23.4)	53 (33.5)	42 (26.6)	21 (13.3)	2.77 (เฉยๆ)
บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงาน ได้มี โอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไป สู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	7 (4.4)	30 (19)	60 (38)	43 (27.2)	18 (11.4)	2.78 (เฉยๆ)
บริษัทฯ มีการจัดทำแผนการฝึกอบรม ให้กับพนักงานตามความเหมาะสม ของหน้าที่ความรับผิดชอบ	8 (5.1)	43 (27.2)	56 (35.4)	36 (22.8)	15 (9.5)	2.96 (เฉยๆ)

ตารางที่ 10 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทฯ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	10 (6.3)	45 (28.5)	39 (24.7)	41 (25.9)	23 (14.6)	2.86 (เฉยๆ)
บริษัทฯ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรในธุรกิจเดียวกันได้	5 (3.2)	36 (22.8)	46 (29.1)	45 (28.5)	26 (16.5)	2.68 (เฉยๆ)
บริษัทฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	25 (15.8)	59 (37.3)	44 (27.8)	24 (15.2)	6 (3.8)	3.46 (เห็นด้วยมาก)
บริษัทฯ มีการส่งเสริม และจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน	20 (12.7)	60 (38)	46 (29.1)	24 (15.2)	8 (5.1)	3.38 (เฉยๆ)
บริษัทฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	10 (6.3)	43 (27.2)	63 (39.9)	27 (17.1)	15 (9.5)	3.04 (เฉยๆ)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>2.98</b> (เฉยๆ)

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

1.81-2.60=เห็นด้วยน้อย 1.00-1.80=เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับเฉยๆ( 2.98) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย3.46) และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเฉยๆ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) รองลงมาได้แก่ บริษัทฯมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.04) บริษัทฯมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.96) บริษัทฯมีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสม กับหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.86) และบริษัทฯมีการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กร ในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 2.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความ คิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน  
ต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการ ประเมินให้พนักงานได้รับทราบ ถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	6 (3.8)	43 (27.2)	48 (30.4)	43 (27.2)	18 (11.4)	2.85 (เฉยๆ)
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับ เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แก่พนักงานทุกคน	7 (4.4)	40 (25.3)	46 (29.1)	44 (27.8)	21 (13.3)	2.80 (เฉยๆ)
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึง ความคาดหวังในการทำงานของ พนักงานให้แต่ละแผนกทราบ	10 (6.3)	43 (27.2)	48 (30.4)	38 (24.1)	19 (12)	2.92 (เฉยๆ)
ผู้บังคับบัญชามีการให้ คำแนะนำและแนวทางด้าน ความก้าวหน้าและการ พัฒนาการทำงาน	11 (7)	36 (22.8)	70 (44.3)	25 (15.8)	16 (10.1)	3.01 (เฉยๆ)
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความ คิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่าง มีเหตุผลและเป็นธรรม	8 (5.1)	33 (20.9)	70 (44.3)	26 (16.5)	21 (13.3)	2.88 (เฉยๆ)
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้พนักงาน	13 (8.2)	27 (17.1)	72 (45.6)	29 (18.4)	17 (10.8)	2.94 (เฉยๆ)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>2.90</b> (เฉยๆ)

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

1.81-2.60=เห็นด้วยน้อย 1.00-1.80=เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับ เฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 2.90) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเฉยๆในทุกปัจจัยย่อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.01) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 2.94) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 2.92) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.88) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.85) และ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 2.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์กร	2.97	เฉยๆ
ด้านงาน	3.21	เฉยๆ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.98	เฉยๆ
ด้านภาวะผู้นำ	2.90	เฉยๆ

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

จากตารางที่ 12 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆทั้ง 4 ด้าน โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.21) รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 2.98) ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.97) และด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 2.90) ตามลำดับ

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความผูกพันในภาพรวม

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความผูกพันในภาพรวม

ความผูกพันในภาพรวม	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	19 (12.0)	57 (36.1)	63 (39.9)	14 (8.9)	5 (3.2)	3.45 (เห็นด้วยมาก)
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	34 (21.5)	74 (46.8)	40 (25.3)	5 (3.2)	5 (3.2)	3.80 (เห็นด้วยมาก)
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพพนักงานของบริษัทฯ	37 (23.4)	67 (42.4)	47 (29.7)	6 (3.8)	1 (0.6)	3.84 (เห็นด้วยมาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.70</b> เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ 1: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.21-5.00=เห็นด้วยมากที่สุด 3.41-4.20=เห็นด้วยมาก 2.61-3.40=เฉยๆ 1.81-2.60=เห็นด้วยน้อย 1.00-1.80=เห็นด้วยน้อยที่สุด

หมายเหตุ 2: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร ( Engaged) เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” คือพนักงานมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร ( Not- Engaged) เปรียบเสมือน “ฝืดบดในองค์กร” คือพนักงานมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉย ๆ



ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ( Actively Disengaged) เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่าในองค์กร” คือพนักงานมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) หมายถึงพนักงานของบริษัทฯ มีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร ” ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด โดยความผูกพันเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยทางความคิดเห็นมากที่สุดในด้านนี้คือ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพพนักงานของบริษัท ฟราแมค (ประเทศไทย) จำกัด (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองมาคือมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.80) และ ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.45) ตามลำดับ

**ตอนที่ 2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ด้านภาวะผู้นำ**

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( Means ) และสถิติการทดสอบค่าที ( Independent Sample T- test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: One Way ANOVA) และ สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F- test ) เพื่อเป็นการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ผลการวิเคราะห์มีดังต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	เพศ		T-test	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านองค์กร	2.86	3.20	-2.145	0.034*
ด้านงาน	3.14	3.34	-1.373	0.172
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.90	3.14	-1.734	0.085
ด้านภาวะผู้นำ	2.80	3.09	-1.899	0.059

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ พบว่าสถานภาพด้านเพศ มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ พบว่าสถานภาพด้านเพศ ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในด้านดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามสถานภาพ

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	สถานภาพ		T-test	Sig.
	โสด	สมรส		
ด้านองค์กร	2.98	2.97	0.008	0.994
ด้านงาน	3.20	3.22	-0.118	0.906
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.93	3.01	-0.607	0.545
ด้านภาวะผู้นำ	2.83	2.95	-0.791	0.430

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ของพนักงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่าสถานภาพไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผล ต่อความผูกพัน	อายุ (ปี)						F-test	Sig.
	18-22	23-27	28-32	33-37	38-42	มากกว่า 42		
ด้านองค์กร	3.33	2.91	2.89	2.87	2.74	3.50	1.796	0.117
ด้านงาน	3.45	3.14	3.13	3.14	3.09	3.64	1.279	0.276
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.27	2.90	2.99	2.88	2.79	3.29	1.129	0.347
ด้านภาวะผู้นำ	3.39	2.78	3.00	2.84	2.35	3.23	2.609	0.027*

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

Independent variable: อายุ

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ของพนักงานจำแนกตามอายุ พบว่า อายุมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านองค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่าอายุไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.					
		18-22 ปี	23-27 ปี	28-32 ปี	33-37 ปี	38-42 ปี	มากกว่า 42 ปี
18-22 ปี	3.39	-	0.6106	0.3979	0.5551	1.0410*	0.1625
23-27 ปี	2.78		-	-0.2127	-0.0556	0.4304	-0.4482
28-32 ปี	3.00			-	0.1571	0.6431*	-0.2355
33-37 ปี	2.84				-	0.4860	-0.3926
38-42 ปี	2.35					-	-0.8785*
มากกว่า 42 ปี	3.23						-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc Comparison LSD method.

จากตารางที่ 17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานของบริษัทที่มีกลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่คือ พนักงานของบริษัทที่มีอายุ 18-22 ปี 28-32 ปีและมากกว่า 42 ปีมีความคิดเห็นต่อเรื่องนี้มากกว่าพนักงานของบริษัทที่มีอายุ 38-42 ปี

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ระดับการศึกษา					F-test	Sig.
	ป.6	ม.3	ม.6 /ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี/สูงกว่า		
ด้านองค์กร	2.55	2.98	2.70	3.06	3.56	4.263	0.003**
ด้านงาน	2.93	3.19	3.01	3.31	3.65	2.729	0.031*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.58	3.04	2.69	3.09	3.43	4.617	0.002**
ด้านภาวะผู้นำ	2.45	3.04	2.55	2.91	3.38	4.637	0.001**

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

Independent variable: ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆของพนักงานบริษัทฯ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษา มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านงาน ระดับการศึกษา มีผลต่อระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.				
		ป.6	ม.3	ม.6 /ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี /สูงกว่า
ป.6	2.55	-	-0.4326	-0.1465	-0.5035	-1.0085**
ม.3	2.98		-	0.2862	-0.0709	-0.5759
ม.6/ปวช.	2.70			-	-0.3571	-0.8621**
อนุปริญญา/ปวส.	3.06				-	-0.5050
ปริญญาตรี/สูงกว่า	3.56					-

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

Post Hoc Comparison LSD method.

จากตารางที่ 19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ได้แก่ พนักงานของบริษัทที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า มีความคิดเห็นต่อองค์กรใน ด้านองค์กรมากกว่าพนักงานของบริษัทที่มีระดับการศึกษา ป.6 และ ม.6/ปวช.

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.				
		ป.6	ม.3	ม.6 /ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี /สูงกว่า
ป.6	2.93	-	-0.2599	-0.0805	-0.3835	-0.7235*
ม.3	3.19		-	0.1794	-0.1236	-0.4636*
ม.6/ปวช.	3.01			-	-0.3031	-0.6431*
อนุปริญญา/ปวส.	3.31				-	-0.3400
ปริญญาตรี/สูงกว่า	3.65					-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc Comparison LSD method.

จากตารางที่ 20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความเห็นต่อองค์กรในด้านงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ได้แก่ พนักงานของบริษัทที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่ามีความเห็นต่อองค์กร ในด้านองค์กรมากกว่าพนักงานของบริษัทที่มีระดับการศึกษา ป.6 ม.3 และ ม.6/ปวช.



ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.				
		ป.6	ม.3	ม.6 /ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี /สูงกว่า
ป.6	2.58	-	-0.4595	-0.1114	-0.5116	-0.8549**
ม.3	3.04		-	0.3481	-0.0521	-0.3955
ม.6/ปวช.	2.69			-	-0.4002	-0.7435**
อนุปริญญา/ปวส.	3.09				-	-0.3433
ปริญญาตรี/สูงกว่า	3.43					-

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

Post Hoc Comparison LSD method.

จากตารางที่ 21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ได้แก่ พนักงานของบริษัทที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่ามีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าพนักงานของบริษัทที่มีระดับการศึกษา ป.6 และ ม.6/ปวช.



ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.				
		ป.6	ม.3	ม.6 /ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี /สูงกว่า
ป.6	2.45	-	-0.5884	-0.0953	-0.4624	-0.9290**
ม.3	3.04		-	0.4931	0.1261	-0.3406
ม.6/ปวช.	2.55			-	-0.3670	-0.8337**
อนุปริญญา/ปวส.	2.91				-	-0.4667
ปริญญาตรี/สูงกว่า	3.38					-

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

Post Hoc Comparison LSD method.

จากตารางที่ 22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ได้แก่ พนักงานของบริษัทที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่ามีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำมากกว่าพนักงานของบริษัทที่มีระดับการศึกษา ป.6 และ ม.6/ปวช.

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามอายุการทำงาน

ความคิดเห็น	อายุการทำงาน						F-test	Sig.
	น้อยกว่า 6ด.	6 ด. -2 ปี	2-4 ปี	4-6 ปี	6-8 ปี	มากกว่า 8		
ด้านองค์กร	2.85	2.87	2.94	3.18	3.30	2.82	0.943	0.455
ด้านงาน	3.06	2.98	3.35	3.29	3.46	3.10	1.075	0.376
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.86	2.71	3.10	3.23	3.04	2.87	1.452	0.209
ด้านภาวะผู้นำ	2.88	2.77	3.01	3.06	2.85	2.75	0.538	0.747

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

Independent variable: อายุการทำงานในบริษัทฯ

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าอายุการทำงานไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความคิดเห็น	รายได้ต่อเดือน						F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 5,000	5,001- 7,000	7,001- 9,000	9,001- 11,000	11,001- 13,000	มากกว่า 13,000		
ด้านองค์กร	2.34	2.85	3.21	3.10	3.80	3.44	5.467	0.000**
ด้านงาน	2.63	3.12	3.53	3.21	3.64	3.57	4.756	0.000**
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.51	2.88	3.15	3.13	3.80	3.25	4.512	0.001**
ด้านภาวะผู้นำ	2.63	2.73	3.01	2.94	3.81	3.23	2.881	0.016*

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

Independent variable: รายได้ต่อเดือน

จากตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบรายได้ต่อเดือนมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้านได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านภาวะผู้นำ พบว่ารายได้ต่อเดือนมีผลต่อความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.					
		ต่ำกว่า 5,000 บ.	5,001- 7,000 บ.	7,001- 9,000 บ.	9,001- 11,000 บ.	11,001- 13,000 บ.	มากกว่า 13,000บ.
ต่ำกว่า 5000 บ.	2.34	-	-0.5128	-0.8645**	-0.7548	-1.4622**	-1.1031**
5001-7000 บ.	2.85		-	-0.3517	-0.2420	-0.9494**	-0.5903
7001-9000 บ.	3.21			-	0.1097	-0.5977	-0.2386
9001-11000 บ.	3.10				-	-0.7074	-0.3483
11001-13000 บ.	3.80					-	0.3591
มากกว่า 13000บ.	3.44						-

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

Post Hoc Comparison LSD method.

จากตารางที่ 25 เมื่อทดสอบความแตกต่างความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานของบริษัทที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ พนักงานของบริษัทที่มีรายได้ต่อเดือน 7,001-9000 บ. 11,001-13,000 บ. และมากกว่า 13,000 บ. มีความคิดเห็นต่อด้านนี้มากกว่าพนักงานของบริษัทที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บ. และพนักงานของบริษัทที่มีรายได้ต่อเดือน 11,001-13,000 บ. มีความคิดเห็นต่อเรื่องนี้มากกว่าพนักงานของบริษัทที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-7,000 บ.

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.					
		ต่ำกว่า 5,000 บ.	5,001- 7,000 บ.	7,001- 9,000 บ.	9,001- 11,000 บ.	11,001- 13,000 บ.	มากกว่า 13,000บ.
ต่ำกว่า 5,000 บ.	2.63	-	-0.4862	-0.8948**	-0.5769	-1.0082**	-0.9348**
5,001-7,000 บ.	3.12		-	-0.4086	-0.0907	-0.5220	-0.4486
7,001-9,000 บ.	3.53			-	0.3179	-0.1135	-0.0400
9,001-11,000 บ.	3.21				-	-0.4313	-0.3579
11,001-13,000 บ.	3.64					-	0.0734
มากกว่า 13,000บ.	3.57						-

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

Post Hoc Comparison LSD method.

ตารางที่ 26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นราย คู่ พบว่าพนักงานของบริษัทที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานของบริษัทที่มีรายได้ต่อเดือน 7,001-9,000 บ. รายได้ต่อเดือน 11,001-13,000 บ. และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 13,000 บ. มีความคิดเห็นต่อด้านนี้มากกว่าพนักงานของบริษัทที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บ.

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.					
		ต่ำกว่า 5,000 บ.	5,001- 7,000 บ.	7,001- 9,000 บ.	9,001- 11,000 บ.	11,001- 13,000 บ.	มากกว่า 13,000 บ.
ต่ำกว่า 5,000 บ.	2.51	-	-0.3742	-0.6407**	-0.6282	-1.2912**	-0.7436**
5,001-7,000 บ.	2.88		-	-0.2665	-0.2541	-0.9171**	-0.3694
7,001-9,000 บ.	3.15			-	0.0124	-0.6506	-0.1029
9,001-11,000 บ.	3.13				-	-0.6630	-0.1154
11,001-13,000 บ.	3.80					-	0.5476
มากกว่า 13,000 บ.	3.25						-

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

Post Hoc Comparison LSD method.

ตารางที่ 27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานของบริษัทที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ พนักงานของบริษัทที่มีรายได้ต่อเดือน 7,001-9,000 บ. รายได้ต่อเดือน 11,001-13,000 บ. และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 13,000 บ. มีความคิดเห็นต่อเรื่องนี้มากกว่าพนักงานของบริษัทที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บ. และพนักงานของบริษัทที่มีรายได้ต่อเดือน 11,001-13,000 บ. มีความคิดเห็นต่อเรื่องนี้มากกว่าพนักงานของบริษัทที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-7,000 บ.

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.					
		ต่ำกว่า 5,000 บ.	5,001- 7,000 บ.	7,001- 9,000 บ.	9,001- 11,000 บ.	11,001- 13,000 บ.	มากกว่า 13,000บ.
ต่ำกว่า 5,000 บ.	2.63	-	-0.1051	-0.3865	-0.3077	-1.1813*	-0.6033*
5,001-7000 บ.	2.73		-	-0.2814	-0.2026	-1.0762*	-0.4982*
7,001-9,000 บ.	3.01			-	0.0788	-0.7948*	-0.2168
9,001-11,000 บ.	2.94				-	-0.8736*	-0.2956
11,001-13,000 บ.	3.81					-	0.5780
มากกว่า 13,000บ.	3.23						-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc Comparison LSD method.

ตารางที่ 28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานของบริษัทที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่คือ พนักงานของบริษัทที่มีรายได้ต่อเดือน 11,001-13,000 บ.และมากกว่า 13,000 บ. มีความคิดเห็นต่อด้านนี้มากกว่าพนักงานของบริษัทที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บ.และรายได้ต่อเดือน 5,001-7,000 บ.

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความคิดเห็น	ตำแหน่งงาน								F-test	Sig.
	ฝ่ายผลิต	บุคคลธุรการ	บัญชี/การเงิน	จัดซื้อ	ซ่อมบำรุงฯ	แม่บ้าน	การตลาด	คลังสินค้า		
ด้านองค์กร	2.89	3.50	3.38	2.83	3.47	3.10	3.13	3.08	0.752	0.628
ด้านงาน	3.12	3.33	3.45	2.92	3.94	3.50	3.33	3.35	1.261	0.274
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.94	3.03	3.28	2.75	3.44	3.27	3.29	2.78	0.868	0.533
ด้านภาวะผู้นำ	2.86	3.00	3.07	3.00	3.15	2.77	3.44	2.78	0.474	0.852

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\leq 0.05$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

Independent variable: รายได้ต่อเดือน

จากตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าตำแหน่งงานในบริษัทฯ ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### ตอนที่ 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และการทดสอบตัวแปร โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (Independent Sample T-Test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: One Way ANOVA) กรณีประชากรมีมากกว่า 2 กลุ่มที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

#### ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	เพศ		T-test	Sig.
	ชาย	หญิง		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.45	3.45	-0.033	0.974
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ	3.76	3.89	-0.805	0.422
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพพนักงานของบริษัทฯ	3.77	3.98	-1.472	0.143
<b>รวม</b>	<b>3.66</b>	<b>3.77</b>	<b>-0.846</b>	<b>0.399</b>

จากตารางที่ 30 พบว่าผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานจำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.66 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.67 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละข้อคำถามย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ

ความคิดเห็น	สถานภาพ		T-test	Sig.
	โสด	สมรส		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.30	3.55	-1.689	0.093
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ	3.79	3.82	-0.184	0.855
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพพนักงานของบริษัทฯ	3.82	3.86	-0.295	0.768
<b>รวม</b>	<b>3.64</b>	<b>3.74</b>	<b>-0.830</b>	<b>0.408</b>

จากตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสถานภาพโสดและสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.64 และสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.74 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสถานภาพโสดและสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	อายุ (ปี)						F-test	Sig.
	18-22	23-27	28-32	33-37	38-42	มากกว่า 42		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.64	3.30	3.40	3.43	3.24	4.00	1.813	0.113
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ	3.55	3.80	3.86	3.67	3.59	4.28	1.501	0.193
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพพนักงานของบริษัท	3.73	3.85	3.81	3.70	3.82	4.22	0.944	0.454
<b>รวม</b>	<b>3.64</b>	<b>3.65</b>	<b>3.69</b>	<b>3.60</b>	<b>3.55</b>	<b>4.17</b>	<b>1.537</b>	<b>0.182</b>

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

Independent variable: อายุ

จากตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีอายุมากกว่า 42 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุดอยู่ที่ 4.17 รองลงมาได้แก่อายุ 28-32 ปี ค่าเฉลี่ย 3.69 อายุ 23-27 ปี ค่าเฉลี่ย 3.65 อายุ 18-22 ปี ค่าเฉลี่ย 3.65 อายุ 33-37 ปี ค่าเฉลี่ย 3.60 อายุ 38-42 ปี ค่าเฉลี่ย 3.55 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละข้อคำถามย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัย	ระดับการศึกษา					F-test	Sig.
	ป.6	ม.3	ม.6 /ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี/สูงกว่า		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.12	3.62	3.25	3.48	3.56	1.531	0.196
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ	3.29	3.80	3.81	3.92	4.04	1.855	0.121
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพพนักงานของบริษัท	3.47	3.95	3.75	3.76	4.08	1.705	0.152
<b>รวม</b>	<b>3.29</b>	<b>3.79</b>	<b>3.60</b>	<b>3.72</b>	<b>3.89</b>	<b>1.831</b>	<b>0.126</b>

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

Independent variable: ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรี /สูงกว่ามีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุดอยู่ที่ 3.89 รองลงมาได้แก่ ม. 3 ค่าเฉลี่ย 3.79 อนุปริญญา/ปวส ค่าเฉลี่ย 3.72 ม.6/ปวช. ค่าเฉลี่ย 3.60 และ ป.6 ค่าเฉลี่ย 3.29 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละข้อคำถามย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัย	อายุการทำงานในบริษัทฯ						F-test	Sig.
	น้อยกว่า 6ด.	6ด. -2 ปี	2-4 ปี	4-6 ปี	6-8 ปี	มากกว่า 8		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและ ค่านิยมของบริษัทฯ	3.06	3.12	3.64	3.78	3.39	3.45	2.408	0.039*
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ของบริษัทฯ	3.61	3.48	3.90	4.04	3.72	3.90	1.319	0.259
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพพนักงานของบริษัทฯ	3.67	3.56	4.00	4.11	3.94	3.68	1.854	0.106
<b>รวม</b>	<b>3.44</b>	<b>3.39</b>	<b>3.85</b>	<b>3.98</b>	<b>3.69</b>	<b>3.68</b>	<b>2.150</b>	<b>0.063</b>

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

Independent variable: อายุการทำงานในบริษัทฯ

จากตารางที่ 34 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทฯ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีอายุการทำงานในบริษัทฯ 4-6 ปีมีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุดอยู่ที่ 3.98 รองลงมาได้แก่ 2-4 ปี ค่าเฉลี่ย 3.85 6-8 ปี ค่าเฉลี่ย 3.69 มากกว่า 8 ปี ค่าเฉลี่ย 3.68 น้อยกว่า 6 เดือน ค่าเฉลี่ย 3.44 และ 6 เดือน-2 ปี ค่าเฉลี่ย 3.39 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละข้อคำถามย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในข้อคำถามที่ว่า ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯอย่างระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัย	รายได้ต่อเดือน						F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 5,000	5,001-7,000	7,001-9,000	9,001-11,000	11,001-13,000	มากกว่า 13,000		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	2.85	3.45	3.82	3.46	3.86	3.44	3.907	0.002**
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ	3.35	3.70	3.94	4.23	4.43	4.00	3.164	0.010**
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพพนักงานของบริษัท	3.46	3.73	3.97	4.38	4.57	3.83	3.809	0.003**
<b>รวม</b>	<b>3.22</b>	<b>3.63</b>	<b>3.91</b>	<b>4.03</b>	<b>4.29</b>	<b>3.76</b>	<b>4.090</b>	<b>0.002**</b>

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

Independent variable: รายได้ต่อเดือน

จากตารางที่ 35 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มรายได้มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยผู้ที่มีรายได้ 11,001-13,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุดอยู่ที่ 4.29 รองลงมาได้แก่ผู้ที่มีรายได้ 9,001-11,000 บาท ค่าเฉลี่ย 4.03 รายได้ 7,001-9,000 บาท ค่าเฉลี่ย 3.91 รายได้มากกว่า 13,000 บาท ค่าเฉลี่ย 3.76 รายได้ 5,001-7,000 บาท ค่าเฉลี่ย 3.63 และรายได้ต่ำกว่า 5,000 ค่าเฉลี่ย 3.22 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในข้อคำถามย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับรายได้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในทุกข้อคำถามย่อย เมื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ ของคำถามข้อที่ 1

ความผูกพันต่อ องค์กรใน ภาพรวม	รายได้ต่อ เดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.					
			ต่ำกว่า 5,000 บ.	5,001- 7,000 บ.	7,001- 9,000 บ.	9,001- 11,000 บ.	11,001- 13,000 บ.	มากกว่า 13,000 บ.
ท่านมีความ เชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและ ยอมรับต่อ เป้าหมายและ ค่านิยมของ บริษัทฯ	ต่ำกว่า 5,000 บ.	2.85	-	-0.604**	-0.977**	-0.615	-1.011**	-0.598
	5,001-7,000 บ.	3.45		-	-0.374	-0.012	-0.407	0.006
	7,001-9,000 บ.	3.82			-	0.362	-0.034	0.379
	9,001-11,000 บ.	3.46				-	-0.396	0.017
	11,001-13,000 บ.	3.86					-	0.413
	มากกว่า 13,000 บ.	3.44						-

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

Post Hoc Comparison LSD method.

ตารางที่ 36 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็น  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่พนักงานของบริษัทฯ ที่มี  
รายได้ต่อเดือน 5,001-7,000 บาท 7,001-9,000 บาท และ 11,001-13,000 บาทมีความคิดเห็นต่อ  
เรื่องนี้มากกว่าพนักงานของบริษัทฯที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท



ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ ของคำถามข้อที่ 2

ความผูกพันต่อ องค์กรใน ภาพรวม	รายได้ต่อ เดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.					
			ต่ำกว่า 5,000 บ.	5,001- 7,000 บ.	7,001- 9,000 บ.	9,001- 11,000 บ.	11,001- 13,000 บ.	มากกว่า 13,000 บ.
ท่านมีความเต็ม ใจที่จะทุ่มเท ความพยายาม อย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ของ บริษัทฯ	ต่ำกว่า 5,000 บ.	3.35	-	-0.354	-0.595	-0.885**	-1.082**	-0.654
	5,001-7,000 บ.	3.70		-	-0.241	-0.531	-0.729	-0.300
	7,001-9,000 บ.	3.94			-	-0.290	-0.487	-0.059
	9,001-11,000 บ.	4.23				-	-0.198	0.231
	11,001-13,000 บ.	4.43					-	0.429
	มากกว่า 13,000 บ.	4.00						-

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

Post Hoc Comparison LSD method.

จากตารางที่ 37 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็น  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานของบริษัทฯ ที่มี  
รายได้ต่อเดือน 9,001-11,000 บาท และ 11,001-13,000 บาทมีความคิดเห็นต่อเรื่องนี้มากกว่า  
พนักงานของบริษัทฯที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท



ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ ของคำถามข้อที่ 3

ความผูกพันต่อ องค์กรใน ภาพรวม	รายได้ต่อ เดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.					
			ต่ำกว่า 5,000 บ.	5,001- 7,000 บ.	7,001- 9,000 บ.	9,001- 11,000 บ.	11,001- 13,000 บ.	มากกว่า 13,000 บ.
ท่านมีความ ปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคง ไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพ พนักงานของ บริษัทฯ	ต่ำกว่า 5,000 บ.	3.46	-	-0.272	-0.509	-0.923**	-1.110**	-0.372
	5,001-7,000 บ.	3.73		-	-0.237	-0.651**	-0.838	-0.100
	7,001-9,000 บ.	3.97			-	-0.414	-0.601	0.137
	9,001-11,000 บ.	4.38				-	-0.187	0.551
	11,001-13,000 บ.	4.57					-	0.738
	มากกว่า 13,000 บ.	3.83						-

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

Post Hoc Comparison LSD method.

จากตารางที่ 38 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็น  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบคู่ที่แตกต่างจำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานของ  
บริษัทฯ ที่มีรายได้ต่อเดือน 9,001-11,000 บาทมีความคิดเห็นต่อเรื่องนี้มากกว่าพนักงานของ  
บริษัทฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาทและ 5,001-7,000 บาท และพนักงานของบริษัทฯ ที่มี  
รายได้ต่อเดือน 11,001-13,000 บาทมีความคิดเห็นต่อเรื่องนี้มากกว่าพนักงานของบริษัทฯ ที่มี  
รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัย	ตำแหน่งในบริษัทฯ								F-test	Sig.
	ฝ่ายผลิต	บุคคลากร	บัญชี/การเงิน	จัดซื้อ	ซ่อมบำรุงฯ	แม่บ้าน	การตลาด	คลังสินค้า		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ	3.46	3.00	3.40	3.67	4.00	3.20	3.50	3.20	0.731	0.646
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ	3.73	4.00	4.40	3.67	4.50	3.60	3.83	3.87	1.153	0.333
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพพนักงานของบริษัทฯ	3.78	3.67	4.40	4.33	4.38	3.80	3.83	3.80	1.019	0.420
<b>รวม</b>	<b>3.65</b>	<b>3.56</b>	<b>4.07</b>	<b>3.89</b>	<b>4.29</b>	<b>3.53</b>	<b>3.72</b>	<b>3.62</b>	<b>0.928</b>	<b>0.486</b>

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

Independent variable: ตำแหน่งในบริษัทฯ

จากตารางที่ 39 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละตำแหน่งมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีตำแหน่งซ่อมบำรุงฯ มีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุดอยู่ที่ 4.29 รองลงมาได้แก่ผู้ที่มีตำแหน่งบัญชีและการเงิน ค่าเฉลี่ย 4.07 จัดซื้อ ค่าเฉลี่ย 3.89 การตลาด ค่าเฉลี่ย 3.72 ฝ่ายผลิต ค่าเฉลี่ย 3.65 คลังสินค้า ค่าเฉลี่ย 3.62 บุคคลและธุรการ ค่าเฉลี่ย 3.56 และแม่บ้าน 3.53 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละข้อคำถามย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันของพนักงานบริษัทที่มีต่อองค์กรทั้ง 4 ด้านคือ ด้านองค์กร ด้านงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวม วิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย (Linear Regression Analyst) ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร	ความผูกพันด้านภาพรวม			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	-0.003	-0.020	0.984	0.634	0.401
ด้านงาน	0.223	1.620	0.107		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.308	1.995	0.048*		
ด้านภาวะผู้นำ	0.148	1.211	0.228		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

A Predictors : (Constant) ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ

จากตารางที่ 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวต้นและตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.634 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมได้ร้อยละ 40.1 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีกร้อยละ 59.9 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรได้เพียงด้านเดียว ( $\beta = 0.308$ )

ตารางที่ 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทั้ง 4 ด้านต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ฟราแมค (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์การ	-0.191	-1.528	0.129	0.683	0.467
ด้านงาน	0.419	3.234	0.001*		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.263	1.802	0.074		
ด้านภาวะผู้นำ	0.225	1.950	0.053		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

A Predictors : (Constant) ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ

จากตารางที่ 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวต้นและตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ ( R ) เท่ากับ 0.683 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมได้ร้อยละ 46.7 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีกร้อยละ 53.3 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ ( Sig. ) พบว่า ด้านงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน ( Beta ) พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรได้เพียงด้านเดียว ( $\beta = 0.419$ )

ตารางที่ 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทั้ง 4 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัท ฟราแมค (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	0.035	0.230	0.819	0.455	0.207
ด้านงาน	0.083	0.526	0.599		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.319	1.796	0.074		
ด้านภาวะผู้นำ	0.039	0.280	0.780		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

A Predictors : (Constant) ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ

จากตารางที่ 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวต้นและตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ ( R ) เท่ากับ 0.455 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมได้ร้อยละ 20.7 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอื่กร้อยละ 79.3 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ ( Sig.) พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้านไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทั้ง 4 ด้านต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพพนักงานของบริษัทฯ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพพนักงานของบริษัทฯ			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	0.163	1.146	0.254	0.554	0.307
ด้านงาน	0.076	0.512	0.610		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.231	1.390	0.166		
ด้านภาวะผู้นำ	0.127	0.962	0.338		

A Predictors : (Constant) ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ

จากตารางที่ 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวต้นและตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพพนักงานของบริษัทฯ มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ ( R ) เท่ากับ 0.554 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมได้ร้อยละ 30.7 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีกร้อยละ 69.3 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ ( Sig. ) พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานเพื่อการปรับปรุง/พัฒนาองค์กรหรือบริษัทฯ

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 18 คน มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 6 กลุ่มตามความคล้ายคลึงของข้อเสนอแนะ ดังนี้

ตารางที่ 44 แสดงจำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ข้อเสนอแนะ	ร้อยละ
ควรมีพื้นที่ในการทำกิจกรรมให้เพียงพอ เช่น ห้องประชุมที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของโรงงาน สถานที่ทำกิจกรรมให้เหมาะสมพอเพียง สถานที่เก็บวัสดุต่าง ๆ	3	1.90
ระบบการบริหารงานระหว่างพนักงานไม่มีความเป็นธรรม ไม่เท่าเทียมกัน	3	1.90
จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับการทำงาน	1	0.63
ขอให้มีการปรับเงินเดือนขึ้น เพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้น และอยากให้มีการเบี้ยขยัน	6	3.80
ควรมีสร้างแผนการปฏิบัติงานประจำปี ที่ให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เฉพาะตำแหน่ง เทคโนโลยีของผลิตภัณฑ์ และเทคนิคการบริหารงานของหัวหน้างาน	1	0.63
ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมฟังความคิดเห็นของพนักงาน ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่แคบ ไม่ให้คำแนะนำการทำงานแก่พนักงาน	4	2.53
<b>รวม</b>	<b>18</b>	<b>11.39</b>

\*100%=158 ชุด



จากตารางที่ 44 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.39 มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามความคล้ายคลึงของข้อเสนอแนะได้ 6 เรื่อง ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะว่าควรมีพื้นที่ในการทำกิจกรรมให้เพียงพอ เช่น ห้องประชุมที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของโรงงาน สถานที่ทำกิจกรรมให้เหมาะสมพอเพียง สถานที่เก็บวัสดุคืบต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 1.90

ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะว่าระบบการบริหารงานระหว่างพนักงานไม่มีความเป็นธรรม ไม่เท่าเทียมกัน ควรมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 1.90

ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะว่าควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 0.63

ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะว่าขอให้มีการปรับเงินเดือนขึ้น เพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้นและอยากให้มีเบี้ยขยัน คิดเป็นร้อยละ 3.80

ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะว่าควรมีสร้างแผนการปฏิบัติงานประจำปี ที่ให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้องเฉพาะตำแหน่ง เทคโนโลยีของผลิตภัณฑ์ และเทคนิคการบริหารงานของหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 0.63

ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะว่าผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความคิดเห็นของพนักงาน ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่แคบ ไม่ให้คำแนะนำการทำงานแก่พนักงาน ควรมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 2.53