

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทซีพีเอฟเทรดดิ้ง จำกัด ในเขตภาคเหนือ ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานบริษัทซีพีเอฟเทรดดิ้ง จำกัด ในเขตภาคเหนือ จำนวน 187 คน และจากการเก็บข้อมูลได้ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้เป็น 2 ส่วนดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทซีพีเอฟเทรดดิ้ง จำกัด ในเขตภาคเหนือ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน (ตารางที่ 1 – 6)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน

4.2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 7 – 13)

4.2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร (ตารางที่ 14 – 43)

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	69	36.9
หญิง	118	63.1
รวม	187	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 และเพศชายจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 30 ปี	128	68.5
31 - 40 ปี	54	28.9
มากกว่า 41 ปี	5	2.6
รวม	187	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มากที่สุด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 รองลงมา คืออายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 และอายุมากกว่า 41 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ ตามลำดับ 2.6

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ม. 6/ปวช.	46	24.6
อนุปริญญา/ปวส.	49	26.2
ปริญญาตรี	92	49.2
รวม	187	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมา คือ ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 และระดับการศึกษาม. 6/ปวช. จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	53	28.3
1 - 5 ปี	91	48.7
6 - 10 ปี	28	15.0
11 - 15 ปี	11	5.9
มากกว่า 16 ปี	4	2.1
รวม	187	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปีมากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมาคือ อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 อายุการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 อายุการทำงานระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และอายุการทำงานมากกว่า 16 ปีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายบริหาร	8	4.28
ฝ่ายปฏิบัติการ	179	95.72
รวม	187	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งในฝ่ายปฏิบัติการ ที่สุด จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 95.72 และตำแหน่งในฝ่ายบริหาร จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	75	40.1
10,001 – 20,000 บาท	95	50.8
20,001 บาทขึ้นไป	17	9.1
รวม	187	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาคืออัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาทจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 ละอัตราเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไปจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน

4.2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เฉยๆ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 7 แสดงค่าความน่าเชื่อถือต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ค่าความน่าเชื่อถือ (α)
ด้านองค์กร	0.876
ด้านงาน	0.809
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.860
ด้านภาวะผู้นำ	0.857

จากตารางที่ 7 จากการหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่ามีค่าความน่าเชื่อถือในระดับสูงทุกด้านคือมากกว่า 0.800 โดยด้านองค์กรค่าความน่าเชื่อถือคือ 0.876 ด้านงานค่าความน่าเชื่อถือคือ 0.809 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าความน่าเชื่อถือคือ 0.860 และด้านภาวะผู้นำค่าความน่าเชื่อถือคือ 0.857 แสดงว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีความน่าเชื่อถือในระดับสูงทั้งหมด

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
องค์กร ของพนักงาน ในด้านองค์กร

ความคิดเห็นของ พนักงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันองค์กร ของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. องค์กรมีการถ่ายทอด นโยบายและกลยุทธ์ ให้กับทุกส่วนงาน อย่างชัดเจน	0 (0.0)	3 (1.6)	49 (26.2)	97 (51.9)	38 (20.3)	3.91 เห็นด้วยมาก
2. องค์กรจัดให้มี ช่องทางเพื่อสื่อสาร กับบุคลากรได้อย่าง สะดวกและเข้าถึงทุก ระดับ	1 (0.5)	4 (2.1)	37 (19.8)	74 (39.6)	71 (38.0)	4.12 เห็นด้วยมาก
3. องค์กรมีการเปิด โอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็น และรับฟังความ คิดเห็นของบุคลากร	1 (0.5)	4 (2.2)	38 (20.3)	89 (47.6)	55 (39.5)	4.03 เห็นด้วยมาก
4. นโยบายและกลยุทธ์ ของแต่ละส่วนงานมี ความสอดคล้องและ เชื่อมโยงมาจาก นโยบายและกลยุทธ์ ขององค์กร	0 (0.0)	5 (2.7)	22 (11.8)	86 (46.0)	74 (39.5)	4.22 เห็นด้วยมาก ที่สุด
5. องค์กรมีการจัดระบบ วิธีการทำงานอย่าง เป็นมาตรฐานและมี เกณฑ์โดยรวมอยู่ใน ระดับดี	0 (0.0)	2 (3.2)	33 (17.6)	112 (59.9)	36 (19.3)	3.95 เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน ในด้านองค์กร (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงาน (ต่อ)	จำนวนและร้อยละของระดับความมั่นใจในการทำงานของพนักงาน					ค่าเฉลี่ยความหมาย
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
6. องค์กรมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร	0 (0.0)	5 (2.7)	19 (10.2)	94 (50.3)	69 (36.8)	4.21 เห็นด้วยมาก
7. องค์กรมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากร	0 (0.0)	5 (2.7)	35 (18.7)	107 (57.2)	40 (21.4)	3.97 เห็นด้วยมาก
8. องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กร	0 (0.0)	7 (3.7)	18 (9.6)	110 (58.8)	52 (27.9)	4.11 เห็นด้วยมาก
						4.07 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ในด้านองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.07

ความคิดเห็นต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ได้แก่ นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละส่วนงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.22

ความคิดเห็นต่อองค์กรในระดับมาก ได้แก่ องค์กรมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 องค์กรจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 องค์กรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 องค์กรมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 องค์กรมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.21 องค์กรมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 และองค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน ในด้านงาน

ความคิดเห็นของพนักงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน					ค่าเฉลี่ยความหมาย
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1. องค์กรมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	0 (0.0)	7 (3.7)	19 (10.2)	85 (45.5)	76 (40.6)	4.23 เห็นด้วยมากที่สุด
2. องค์กร มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ	0 (0.0)	18 (9.6)	26 (13.9)	94 (50.3)	49 (26.2)	3.93 เห็นด้วยมาก
3. องค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	0 (0.0)	6 (3.2)	43 (23.0)	74 (39.6)	64 (34.2)	4.05 เห็นด้วยมาก
4. บุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	0 (0.0)	5 (2.7)	63 (33.7)	71 (3.0)	48 (25.7)	3.87 เห็นด้วยมาก
เฉลี่ยรวม						4.02 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ในด้านงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.02

ความคิดเห็นต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ได้แก่ องค์กรมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23

โดยมีความคิดเห็นต่อองค์กรในระดับมาก ได้แก่ องค์กรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 องค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 และ บุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
องค์กร ของพนักงาน ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความคิดเห็นของ พนักงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันองค์กร ของพนักงาน					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. องค์กรมีการจัดการ วางแผนงานด้านการ พัฒนาทรัพยากร มนุษย์ไว้สำหรับแต่ ละตำแหน่งงานอย่าง ครบถ้วนและครอบคลุม ทุกหน้าที่	0 (0.0)	17 (9.1)	71 (38.0)	79 (42.2)	20 (10.7)	3.55 เห็นด้วยมาก
2. องค์กรมีการกำหนด กรอบและแนวทางใน การวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้าน องค์กรและบุคลากร	0 (0.0)	15 (8.0)	60 (32.1)	76 (40.6)	36 (19.3)	3.71 เห็นด้วยมาก
3. องค์กรการประเมินผล การปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของ บุคลากรแต่ละคนเพื่อ ใช้ประกอบการ พิจารณากำหนด หลักสูตรการ ฝึกอบรมการพัฒนา และ การจ่าย ค่าตอบแทน	0 (0.0)	15 (8.0)	34 (18.2)	108 (57.8)	30 (16.0)	3.82 เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน					ค่าเฉลี่ยความหมาย
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
4. องค์กรสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	1 (0.5)	8 (4.3)	38 (20.3)	94 (50.3)	46 (24.6)	3.94 เห็นด้วยมาก
5. องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	1 (0.5)	6 (3.2)	31 (16.6)	86 (46.0)	63 (33.7)	4.09 เห็นด้วยมาก
6. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	2 (1.1)	6 (3.2)	33 (17.6)	68 (36.4)	78 (41.7)	4.14 เห็นด้วยมาก
7. องค์กรมีการจัดทำแผนการอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	2 (1.1)	7 (3.7)	44 (23.5)	75 (40.1)	59 (31.6)	3.97 เห็นด้วยมาก
8. องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำในงาน	3 (1.6)	7 (3.7)	19 (10.2)	96 (51.3)	62 (33.2)	4.11 เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงาน (ต่อ)	จำนวนและร้อยละของระดับความมั่นใจในการทำงานของพนักงาน					ค่าเฉลี่ยความหมาย
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
9. องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในลักษณะเดียวกันได้	3 (1.6)	11 (5.9)	53 (28.3)	81 (43.3)	39 (20.9)	3.76 เห็นด้วยมาก
10. องค์กรมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ	3 (1.6)	6 (3.2)	33 (17.6)	88 (47.1)	57 (30.5)	4.02 เห็นด้วยมาก
11. องค์กรมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร	2 (1.1)	8 (4.3)	56 (29.9)	64 (34.2)	57 (30.5)	3.89 เห็นด้วยมาก
12. องค์กรมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	1 (0.5)	10 (5.3)	26 (13.9)	105 (56.1)	45 (24.1)	3.98 เห็นด้วยมาก
เฉลี่ยรวม						3.91 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.91

ความคิดเห็นต่อองค์กรในระดับมาก ได้แก่ องค์กรมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.55 องค์กรมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ(Competency)ทั้งด้านองค์กรและบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 องค์กรการประเมินผลการปฏิบัติงาน(Performance Appraisal)ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.82 องค์กรสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09 องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.14 องค์กรมีการจัดทำแผนการอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในลักษณะเดียวกันได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.76 องค์กรมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 องค์กรมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 และ องค์กรมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน ในด้านภาวะผู้นำ

ความคิดเห็นของพนักงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน					ค่าเฉลี่ยความหมาย
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	1 (0.5)	8 (4.3)	31 (16.6)	95 (50.8)	52 (27.7)	4.01 เห็นด้วยมาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน	3 (1.6)	9 (4.9)	50 (26.7)	84 (44.9)	41 (21.9)	3.81 เห็นด้วยมาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ	4 (2.1)	11 (5.9)	26 (13.9)	110 (58.8)	36 (19.3)	3.87 เห็นด้วยมาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร	3 (1.6)	11 (5.9)	45 (24.1)	92 (49.2)	36 (19.2)	3.79 เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน ในด้านภาวะผู้นำ (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน					ค่าเฉลี่ยความหมาย
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3 (1.6)	9 (4.8)	57 (30.5)	94 (50.3)	24 (12.8)	3.68 เห็นด้วยมาก
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ	4 (2.1)	8 (4.3)	66 (35.3)	51 (27.3)	58 (31.0)	3.81 เห็นด้วยมาก
เฉลี่ยรวม						3.83 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ในด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.83

ความคิดเห็นต่อองค์กรในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคนมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.81 ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ

บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 และ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.81

ตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความหมาย
ด้านองค์กร	4.07	เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	4.02	เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.91	เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.83	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 12 เป็นการแสดงผลรวมของค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ในด้านต่าง ๆ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรทั้ง 4 ด้านมีผลในระดับมากเท่ากัน ดังนี้ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อกลุ่มปัจจัยด้านองค์กรมากที่สุด อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมาคือ กลุ่มปัจจัยด้านงานค่าเฉลี่ย 4.02 กลุ่มปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าเฉลี่ย 3.91 และกลุ่มปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ค่าเฉลี่ย 3.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ตารางแสดงความคิดเห็นที่ได้จากข้อคำถามปลายเปิด และจำนวนผู้แสดงความคิดเห็น

ความคิดเห็นของพนักงาน	จำนวนผู้แสดง ความคิดเห็น (ราย)	คิดเป็น ร้อย ละ
1. ต้องการเพิ่มเงินพิเศษ หรือสวัสดิการอื่นๆ	29	15.50
2. อุปกรณ์ก่อนข้างจะล้าสมัย	13	6.95

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานจำนวน 29 รายคิดเป็นร้อยละ 15.50 ที่แสดงความคิดเห็นว่า เฉพาะเงินเดือนที่ตนเองได้รับในแต่ละเดือนนั้นไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ที่ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้นทุกวัน น่าจะมีเงินช่วยเหลือพิเศษสำหรับเจ้าหน้าที่ขององค์กร อาจจะเป็น เบี้ยขยันสำหรับบุคคลที่ตั้งใจทำงาน หรือ อาจจะมีประกันอุบัติเหตุหรือการรักษาพยาบาลอื่นๆด้วย

พนักงานจำนวน 13 รายคิดเป็นร้อยละ 6.95 ที่แสดงความคิดเห็นว่า อุปกรณ์ไม่ทันสมัย และไม่มีสำรองเวลาขัดข้องทำให้การทำงานก่อนข้างลำบากเวลาที่อุปกรณ์เสีย และก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ล่าช้า

4.2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

การวิเคราะห์ในส่วนนี้แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และ อัตราเงินเดือน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กร ของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กร	เพศ	
	ชาย n = 69	หญิง n = 118
1. องค์กรมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจน	3.93 เห็นด้วยมาก	3.90 เห็นด้วยมาก
2. องค์กรจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	4.16 เห็นด้วยมาก	4.10 เห็นด้วยมาก
3. องค์กรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	4.09 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละส่วนงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร	4.21 เห็นด้วยมากที่สุด	4.24 เห็นด้วยมากที่สุด
5. องค์กรมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	4.00 เห็นด้วยมาก	3.92 เห็นด้วยมาก
6. องค์กรมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร	4.22 เห็นด้วยมากที่สุด	4.21 เห็นด้วยมากที่สุด
7. องค์กรมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากร	3.90 เห็นด้วยมาก	4.02 เห็นด้วยมาก
8. องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.09 เห็นด้วยมาก	4.12 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย	4.07	4.06
ความหมาย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การมากกว่าเพศหญิงโดยเพศชายมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 4.07 เพศหญิง 4.06 แต่ทั้งเพศชายและหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การอยู่ในระดับมาก

โดยเพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การมากกว่าเพศหญิงได้แก่ องค์การมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจนค่าเฉลี่ย 3.93 องค์การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ ค่าเฉลี่ย 4.16 องค์การมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.09 องค์การมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดีค่าเฉลี่ย 4.00 และองค์การมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร ค่าเฉลี่ย 4.22

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงาน ของพนักงาน
จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงาน	เพศ	
	ชาย n = 69	หญิง n = 118
1. องค์กรมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	4.14 เห็นด้วยมาก	4.28 เห็นด้วยมากที่สุด
2. องค์กร มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.75 เห็นด้วยมาก	4.03 เห็นด้วยมาก
3. องค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.88 เห็นด้วยมาก	4.14 เห็นด้วยมาก
4. บุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.72 เห็นด้วยมาก	3.95 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย ความหมาย	3.87 เห็นด้วยมาก	4.10 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า เพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานมากกว่าเพศชายโดยเพศชายมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 3.87 เพศหญิง 4.10 แต่ทั้งเพศชายและหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานอยู่ในระดับมาก

โดยเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานทั้งหมดมากกว่าเพศชายได้แก่ องค์กรมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.28 องค์กร มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 4.03 องค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ค่าเฉลี่ย 4.14 และ บุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรค่าเฉลี่ย 3.95

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	เพศ	
	ชาย n = 69	หญิง n = 118
1. องค์กรมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	3.46 เห็นด้วยมาก	3.59 เห็นด้วยมาก
2. องค์กรมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ(Competency)ทั้งด้านองค์กรและบุคลากร	3.70 เห็นด้วยมาก	3.72 เห็นด้วยมาก
3. องค์กรการประเมินผลการปฏิบัติงาน(Performance Appraisal)ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	3.87 เห็นด้วยมาก	3.79 เห็นด้วยมาก
4. องค์กรสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน	3.91 เห็นด้วยมาก	3.96 เห็นด้วยมาก
5. องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	4.04 เห็นด้วยมาก	4.12 เห็นด้วยมาก
6. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	4.19 เห็นด้วยมาก	4.12 เห็นด้วยมาก
7. องค์กรมีการจัดทำแผนการอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.04 เห็นด้วยมาก	3.93 เห็นด้วยมาก
8. องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำงาน	4.10 เห็นด้วยมาก	4.11 เห็นด้วยมาก
9. องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในลักษณะเดียวกันได้	3.74 เห็นด้วยมาก	3.77 เห็นด้วยมาก
10. องค์กรมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ	4.04 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก
11. องค์กรมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร	3.88 เห็นด้วยมาก	3.89 เห็นด้วยมาก
12. องค์กรมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	3.88 เห็นด้วยมาก	4.03 เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน จำแนกตามเพศ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	เพศ	
	ชาย n = 69	หญิง n = 118
ค่าเฉลี่ย ความหมาย	3.90 เห็นด้วยมาก	3.91 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่า เพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าเพศชาย โดยเพศชายมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 3.90 เพศหญิง 3.91 แต่ทั้งเพศชายและหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก

โดยเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าเพศชาย ได้แก่ องค์การมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ ค่าเฉลี่ย 3.59 องค์การมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ(Competency)ทั้งด้านองค์การและบุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.72 องค์การสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.96 องค์การมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจนค่าเฉลี่ย 4.12 องค์การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำลงไปในงานค่าเฉลี่ย 4.11 องค์การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในลักษณะเดียวกันได้ค่าเฉลี่ย 3.77 องค์การมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรค่าเฉลี่ย 3.89 และ องค์การมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 4.03

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำ ของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำ	เพศ	
	ชาย n = 69	หญิง n = 118
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน(Feedback)ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.90 เห็นด้วยมาก	4.08 เห็นด้วยมาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน	3.72 เห็นด้วยมาก	3.86 เห็นด้วยมาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แก่ส่วนงานได้รับทราบ	3.80 เห็นด้วยมาก	3.92 เห็นด้วยมาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร	3.74 เห็นด้วยมาก	3.81 เห็นด้วยมาก
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.68 เห็นด้วยมาก	3.68 เห็นด้วยมาก
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ	3.78 เห็นด้วยมาก	3.82 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย ความหมาย	3.77 เห็นด้วยมาก	3.86 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า เพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำมากกว่าเพศชาย โดยเพศชายมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 3.77 เพศหญิง 3.86 แต่ทั้งเพศชายและหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

โดยเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำมากกว่าเพศชาย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน(Feedback)ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอค่าเฉลี่ย 4.08 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แก่บุคลากรทุกคนค่าเฉลี่ย 3.86 ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบค่าเฉลี่ย 3.92 ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 3.81 และ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบค่าเฉลี่ย 3.82

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	เพศ	
	ชาย n = 69	หญิง n = 118
ด้านองค์กร	4.07 เห็นด้วยมาก	4.06 เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.87 เห็นด้วยมาก	4.10 เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.90 เห็นด้วยมาก	3.91 เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.77 เห็นด้วยมาก	3.86 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ในระดับความคิดเห็นเท่ากันทั้ง 4 ด้านคือมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยด้านองค์กรเพศชายให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.07 ด้านงานเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.10

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การ ของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้าน องค์การ	อายุ		
	20-30 ปี n = 128	31-40 ปี n = 54	มากกว่า41ปีขึ้นไป n = 5
1. องค์การมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงาน อย่างชัดเจน	3.91 เห็นด้วยมาก	3.94 เห็นด้วยมาก	3.60 เห็นด้วยมาก
2. องค์การจัดให้มีช่องทางเพื่อ สื่อสารกับบุคลากรได้อย่าง สะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	4.11 เห็นด้วยมาก	4.13 เห็นด้วยมาก	4.40 เห็นด้วยมากที่สุด
3. องค์การมีการเปิดโอกาสให้ บุคลากรแสดงความคิดเห็นและ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	4.02 เห็นด้วยมาก	4.06 เห็นด้วยมาก	4.20 เห็นด้วยมาก
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละ ส่วนงานมีความสอดคล้องและ เชื่อมโยงมาจากนโยบายและกล ยุทธ์ขององค์การ	4.20 เห็นด้วยมาก	4.30 เห็นด้วยมากที่สุด	4.20 เห็นด้วยมาก
5. องค์การมีการจัดระบบวิธีการ ทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมี เกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.92 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก	4.20 เห็นด้วยมาก
6. องค์การมีการสร้างสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและ ปลอดภัยให้กับบุคลากร	4.18 เห็นด้วยมาก	4.28 เห็นด้วยมาก	4.40 เห็นด้วยมากที่สุด
7. องค์การมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการ ทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม แก่บุคลากร	3.94 เห็นด้วยมาก	4.02 เห็นด้วยมาก	4.40 เห็นด้วยมากที่สุด

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การ ของพนักงาน จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้าน องค์การ	อายุ		
	20-30 ปี n = 128	31-40 ปี n = 54	มากกว่า41ปีขึ้นไป n = 5
8. องค์การมีการส่งเสริมให้บุคลากร ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ	4.09 เห็นด้วยมาก	4.13 เห็นด้วยมาก	4.20 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย ความหมาย	4.04 เห็นด้วยมาก	4.10 เห็นด้วยมาก	4.20 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปีและพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีโดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า41ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 4.20 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 -30 ปีมีค่าเฉลี่ย 4.04 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมีค่าเฉลี่ย 4.10 แต่ทุกกลุ่มอายุ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การอยู่ในระดับมาก

โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปีได้แก่องค์การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับค่าเฉลี่ย 4.40 องค์การมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.20 องค์การมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ย 4.20 องค์การมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.40 องค์การมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่

บุคลากรค่าเฉลี่ย 4.40 และ องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กรค่าเฉลี่ย 4.20

และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีได้แก่ องค์กรจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับค่าเฉลี่ย 4.40 องค์กรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.20 องค์กรมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดีค่าเฉลี่ย 4.20 องค์กรมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.40 องค์กรมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 4.40 และ องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กรค่าเฉลี่ย 4.20

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงาน ของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงาน	อายุ		
	20-30 ปี n = 128	31-40 ปี n = 54	มากกว่า41ปีขึ้นไป n = 5
1. องค์กรมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	4.23 เห็นด้วยมากที่สุด	4.20 เห็นด้วยมาก	4.60 เห็นด้วยมากที่สุด
2. องค์กร มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.98 เห็นด้วยมาก	3.76 เห็นด้วยมาก	4.40 เห็นด้วยมากที่สุด
3. องค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	4.09 เห็นด้วยมาก	3.93 เห็นด้วยมาก	4.40 เห็นด้วยมากที่สุด
4. บุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.91 เห็นด้วยมาก	3.76 เห็นด้วยมาก	3.80 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย ความหมาย	4.05 เห็นด้วยมาก	3.91 เห็นด้วยมาก	4.30 เห็นด้วยมากที่สุด

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 20 พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปีและพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีโดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 4.30 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 -30 ปีมีค่าเฉลี่ย 4.05 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมีค่าเฉลี่ย 3.91 กลุ่มอายุพนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุระหว่าง 20-30 ปีและพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานอยู่ในระดับมาก

โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปีได้แก่ องค์การมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองค่าเฉลี่ย 4.60 องค์การ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 4.40 และ องค์การมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.40

และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ได้แก่ องค์การมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองค่าเฉลี่ย 4.60 องค์การ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอค่าเฉลี่ย 4.40 องค์การมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.40 และ บุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การค่าเฉลี่ย 3.80

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	อายุ		
	20-30 ปี n = 128	31-40 ปี n = 54	มากกว่า41ปีขึ้นไป n = 5
1. องค์กรมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	3.58 เห็นด้วยมาก	3.48 เห็นด้วยมาก	3.40 เห็นด้วยมาก
2. องค์กรมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ(Competency)ทั้งด้านองค์กรและบุคลากร	3.73 เห็นด้วยมาก	3.65 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก
3. องค์กรการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	3.79 เห็นด้วยมาก	3.89 เห็นด้วยมาก	3.80 เห็นด้วยมาก
4. องค์กรสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	3.95 เห็นด้วยมาก	3.93 เห็นด้วยมาก	3.80 เห็นด้วยมาก
5. องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	4.09 เห็นด้วยมาก	4.09 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก
6. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	4.14 เห็นด้วยมาก	4.11 เห็นด้วยมาก	4.60 เห็นด้วยมากที่สุด
7. องค์กรมีการจัดทำแผนการอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.93 เห็นด้วยมาก	4.07 เห็นด้วยมาก	4.60 เห็นด้วยมากที่สุด
8. องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำงาน	4.08 เห็นด้วยมาก	4.17 เห็นด้วยมาก	4.20 เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	อายุ		
	20-30 ปี n = 128	31-40 ปี n = 54	มากกว่า 41 ปีขึ้นไป n = 5
9. องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในลักษณะเดียวกันได้	3.78 เห็นด้วยมาก	3.67 เห็นด้วยมาก	4.20 เห็นด้วยมาก
10. องค์กรมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.99 เห็นด้วยมาก	4.02 เห็นด้วยมาก	4.60 เห็นด้วยมากที่สุด
11. องค์กรมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร	3.83 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก	4.20 เห็นด้วยมาก
12. องค์กรมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	3.94 เห็นด้วยมาก	4.06 เห็นด้วยมาก	4.20 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย ความหมาย	3.90 เห็นด้วยมาก	3.92 เห็นด้วยมาก	4.08 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปีและพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีโดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 4.08 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 -30 ปีมีค่าเฉลี่ย 3.90 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมีค่าเฉลี่ย 3.92 ทุกกลุ่มอายุ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรอยู่ในระดับมาก

โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ได้แก่ องค์การมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์การและบุคลากร ค่าเฉลี่ย 4.00 องค์การการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย 3.80 องค์การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงานค่าเฉลี่ย 4.60 องค์การมีการจัดทำแผนการอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบค่าเฉลี่ย 4.60 องค์การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำลงไปในงานค่าเฉลี่ย 4.20 องค์การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในลักษณะเดียวกันได้ค่าเฉลี่ย 4.20 องค์การมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอค่าเฉลี่ย 4.60 องค์การมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.20 และ องค์การมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาในการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 4.20

และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ได้แก่ องค์การมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ(Competency)ทั้งด้านองค์การและบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.00 ,องค์การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงานค่าเฉลี่ย 4.60 องค์การมีการจัดทำแผนการอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบค่าเฉลี่ย 4.60 องค์การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำลงไปในงานค่าเฉลี่ย 4.20 องค์การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในลักษณะเดียวกันได้ค่าเฉลี่ย 4.20 องค์การมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอค่าเฉลี่ย 4.60 องค์การมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร ค่าเฉลี่ย 4.20 และ องค์การมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 4.20

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำ ของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำ	อายุ		
	20-30 ปี n = 128	31-40 ปี n = 54	มากกว่า 41 ปีขึ้นไป n = 5
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน(Feedback)ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.02 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน	3.80 เห็นด้วยมาก	3.83 เห็นด้วยมาก	3.80 เห็นด้วยมาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ	3.84 เห็นด้วยมาก	3.93 เห็นด้วยมาก	4.20 เห็นด้วยมาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร	3.77 เห็นด้วยมาก	3.83 เห็นด้วยมาก	3.80 เห็นด้วยมาก
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.63 เห็นด้วยมาก	3.76 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ	3.75 เห็นด้วยมาก	3.87 เห็นด้วยมาก	4.60 เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยความหมาย	3.79 เห็นด้วยมาก	3.87 เห็นด้วยมาก	4.06 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปีและพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีโดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 4.06 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 -30 ปีมีค่าเฉลี่ย 3.79 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมีค่าเฉลี่ย 3.87 ทุกกลุ่มอายุ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ ค่าเฉลี่ย 4.20 ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.80 ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรมค่าเฉลี่ย 4.00 และ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบค่าเฉลี่ย 4.60

และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบค่าเฉลี่ย 4.20 ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรมค่าเฉลี่ย 4.00 และ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบค่าเฉลี่ย 4.60

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน
จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	อายุ		
	20-30 ปี n = 128	31-40 ปี n = 54	มากกว่า41ปีขึ้นไป n = 5
ด้านองค์กร	4.04 เห็นด้วยมาก	4.10 เห็นด้วยมาก	4.20 เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	4.05 เห็นด้วยมาก	3.91 เห็นด้วยมาก	4.30 เห็นด้วยมากที่สุด
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.90 เห็นด้วยมาก	3.92 เห็นด้วยมาก	4.08 เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.79 เห็นด้วยมาก	3.87 เห็นด้วยมาก	4.06 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 23 พบว่า กลุ่มอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไปให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานในระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุอื่นทุกกลุ่มอายุได้แก่อายุระหว่าง 20-30 ปี อายุระหว่าง 31-40 ปี และ อายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ทั้งด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ในระดับความคิดเห็นเท่ากันทั้ง 4 ด้านคือให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การ ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้าน องค์การ	ระดับการศึกษา		
	ม.6/ปวช. n = 46	อนุปริญญา/ปวส. n = 49	ปริญญาตรี n = 92
1. องค์การมีการถ่ายทอดนโยบายและ กลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่าง ชัดเจน	3.87 เห็นด้วยมาก	3.86 เห็นด้วยมาก	3.96 เห็นด้วยมาก
2. องค์การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสาร กับบุคลากรได้อย่างสะดวกและ เข้าถึงทุกระดับ	3.96 เห็นด้วยมาก	4.16 เห็นด้วยมาก	4.18 เห็นด้วยมาก
3. องค์การมีการเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นและรับฟังความ คิดเห็นของบุคลากร	3.96 เห็นด้วยมาก	3.90 เห็นด้วยมาก	4.14 เห็นด้วยมาก
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละส่วน งานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยง มาจากนโยบายและกลยุทธ์ของ องค์การ	4.26 เห็นด้วยมากที่สุด	4.16 เห็นด้วยมาก	4.24 เห็นด้วยมากที่สุด
5. องค์การมีการจัดระบบวิธีการทำงาน อย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.96 เห็นด้วยมาก	3.90 เห็นด้วยมาก	3.98 เห็นด้วยมาก
6. องค์การมีการสร้างสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและ ปลอดภัยให้กับบุคลากร	4.20 เห็นด้วยมาก	4.06 เห็นด้วยมาก	4.30 เห็นด้วยมากที่สุด
7. องค์การมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงาน อย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่ บุคลากร	3.87 เห็นด้วยมาก	3.94 เห็นด้วยมาก	4.04 เห็นด้วยมาก
8. องค์การมีการส่งเสริมให้บุคลากร ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์การ	4.02 เห็นด้วยมาก	4.08 เห็นด้วยมาก	4.16 เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การ ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้าน องค์การ	ระดับการศึกษา		
	ม.6/ปวช. n = 46	อนุปริญญา/ปวส. n = 49	ปริญญาตรี n = 92
ค่าเฉลี่ย	4.01	4.00	4.12
ความหมาย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาม.6/ปวช.และพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 4.12 พนักงานที่มีระดับการศึกษาม.6/ปวช.มีค่าเฉลี่ย 4.01 พนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.มีค่าเฉลี่ย 4.00 ทุกกลุ่มระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การอยู่ในระดับมาก

โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาม.6/ปวช. ได้แก่ องค์การมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจนค่าเฉลี่ย 3.96 องค์การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับค่าเฉลี่ย 4.18 องค์การมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.14 องค์การมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดีค่าเฉลี่ย 3.98 องค์การมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.30 องค์การมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่

บุคลากรค่าเฉลี่ย 4.04 และองค์การมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์การค่าเฉลี่ย 4.16

พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษานอปริญญา/ปวส. ได้แก่ องค์การมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจนค่าเฉลี่ย 3.96 องค์การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ ค่าเฉลี่ย 4.18 องค์การมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.14 นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละส่วนงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การค่าเฉลี่ย 4.24 องค์การมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดีค่าเฉลี่ย 3.98 องค์การมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.30 องค์การมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 4.04 และ องค์การมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์การค่าเฉลี่ย 4.16

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงาน ของพนักงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงาน	ระดับการศึกษา		
	ม.6/ปวช. n = 46	อนุปริญญา/ปวส. n = 49	ปริญญาตรี n = 92
1. องค์กรมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	4.15 เห็นด้วยมาก	4.22 เห็นด้วยมากที่สุด	4.27 เห็นด้วยมากที่สุด
2. องค์กร มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.80 เห็นด้วยมาก	4.02 เห็นด้วยมาก	3.95 เห็นด้วยมาก
3. องค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.96 เห็นด้วยมาก	4.06 เห็นด้วยมาก	4.09 เห็นด้วยมาก
4. บุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.78 เห็นด้วยมาก	3.94 เห็นด้วยมาก	3.87 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย ความหมาย	3.92 เห็นด้วยมาก	4.06 เห็นด้วยมาก	4.04 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาม.6/ปวช.และพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 4.04 พนักงานที่มีระดับการศึกษาม.6/ปวช.มีค่าเฉลี่ย 3.92 พนักงานที่มีระดับ

การศึกษาอนุปริญญา/ปวศ.มีค่าเฉลี่ย 4.06 ทุกกลุ่มระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานอยู่ในระดับมาก

โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาม.6/ปวช. ได้แก่ องค์การมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.27 องค์การ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.95 องค์การมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ค่าเฉลี่ย 4.09 และบุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การค่าเฉลี่ย 3.87

พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวศ. ได้แก่ องค์การมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองค่าเฉลี่ย 4.27 องค์การ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอค่าเฉลี่ย 3.95 และองค์การมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.09

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับการศึกษา		
	ม.6/ปวช. n = 46	อนุปริญญา/ปวส. n = 49	ปริญญาตรี n = 92
1. องค์กรมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	3.52 เห็นด้วยมาก	3.63 เห็นด้วยมาก	3.51 เห็นด้วยมาก
2. องค์กรมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและบุคลากร	3.70 เห็นด้วยมาก	3.71 เห็นด้วยมาก	3.72 เห็นด้วยมาก
3. องค์กรการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	3.87 เห็นด้วยมาก	3.76 เห็นด้วยมาก	3.83 เห็นด้วยมาก
4. องค์กรสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน	3.98 เห็นด้วยมาก	3.98 เห็นด้วยมาก	3.90 เห็นด้วยมาก
5. องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	4.15 เห็นด้วยมาก	4.04 เห็นด้วยมาก	4.09 เห็นด้วยมาก
6. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	4.13 เห็นด้วยมาก	4.14 เห็นด้วยมาก	4.15 เห็นด้วยมาก
7. องค์กรมีการจัดทำแผนการอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.00 เห็นด้วยมาก	3.94 เห็นด้วยมาก	3.98 เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับการศึกษา		
	ม.6/ปวช. n = 46	อนุปริญญา/ปวส. n = 49	ปริญญาตรี n = 92
8. องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำงานลงไปในงาน	4.26 เห็นด้วยมากที่สุด	4.12 เห็นด้วยมาก	4.02 เห็นด้วยมาก
9. องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในลักษณะเดียวกันได้	3.67 เห็นด้วยมาก	3.88 เห็นด้วยมาก	3.74 เห็นด้วยมาก
10. องค์กรมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.91 เห็นด้วยมาก	4.02 เห็นด้วยมาก	4.07 เห็นด้วยมาก
11. องค์กรมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร	3.91 เห็นด้วยมาก	3.84 เห็นด้วยมาก	3.90 เห็นด้วยมาก
12. องค์กรมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	3.96 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก	3.98 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย ความหมาย	3.92 เห็นด้วยมาก	3.92 เห็นด้วยมาก	3.90 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาม.6/ปวช.และพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนา

ทรัพยากรเท่ากันแต่มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาม.6/ปวช.และพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.90 โดยทุกกลุ่มระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรอยู่ในระดับมาก

โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาม.6/ปวช.มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้แก่องค์การมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ค่าเฉลี่ย 3.52 องค์การสามารถทำให้นุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.98 องค์การมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจนค่าเฉลี่ย 4.15 องค์การมีการจัดทำแผนการอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 4.00 องค์การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำลงไปในงานค่าเฉลี่ย 4.26 และองค์การมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรค่าเฉลี่ย 3.91

พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้แก่องค์การมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ค่าเฉลี่ย 3.63 องค์การสามารถทำให้นุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.98 องค์การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำลงไปในงานค่าเฉลี่ย 4.14 องค์การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในลักษณะเดียวกันได้ค่าเฉลี่ย 3.88 และ องค์การมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 4.00

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำ ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำ	ระดับการศึกษา		
	ม.6/ปวช. n = 46	อนุปริญญา/ปวส. n = 49	ปริญญาตรี n = 92
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากร ได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.98 เห็นด้วยมาก	4.02 เห็นด้วยมาก	4.02 เห็นด้วยมาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน	3.72 เห็นด้วยมาก	3.90 เห็นด้วยมาก	3.80 เห็นด้วยมาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงาน ได้รับทราบ	3.83 เห็นด้วยมาก	3.96 เห็นด้วยมาก	3.85 เห็นด้วยมาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร	3.78 เห็นด้วยมาก	3.88 เห็นด้วยมาก	3.74 เห็นด้วยมาก
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.63 เห็นด้วยมาก	3.61 เห็นด้วยมาก	3.74 เห็นด้วยมาก
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ	3.70 เห็นด้วยมาก	3.78 เห็นด้วยมาก	3.88 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย ความหมาย	3.77 เห็นด้วยมาก	3.85 เห็นด้วยมาก	3.83 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาม.6/ปวช.และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 3.85 พนักงานที่มีระดับการศึกษาม.6/ปวช.มีค่าเฉลี่ย 3.77 พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ย 3.83 ทุกกลุ่มระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาม.6/ปวช.ได้แก่ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอค่าเฉลี่ย 4.02 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคนค่าเฉลี่ย 3.90 ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แก่ส่วนงานได้รับทราบค่าเฉลี่ย 3.96 ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 3.88 และ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบค่าเฉลี่ย 3.78

พนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคนค่าเฉลี่ย 3.90 ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แก่ส่วนงานได้รับทราบ ค่าเฉลี่ย 3.96 และ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 3.88

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับการศึกษา		
	ม.6/ปวช. n = 46	อนุปริญญา/ปวส. n = 49	ปริญญาตรี n = 92
ด้านองค์กร	4.01 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก	4.12 เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.92 เห็นด้วยมาก	4.06 เห็นด้วยมาก	4.04 เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.92 เห็นด้วยมาก	3.92 เห็นด้วยมาก	3.90 เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.77 เห็นด้วยมาก	3.85 เห็นด้วยมาก	3.83 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 28 พบว่าทุกกลุ่มระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความ
ผูกพันด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ในระดับความ
คิดเห็นเท่ากันทั้ง 4 ด้านคือมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การ ของพนักงาน จำแนกตามอายุในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้าน องค์การ	อายุในการทำงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี n = 53	1-5 ปี n = 91	6-10 ปี n = 28	มากกว่า 11 ปี n = 15
1. องค์การมีการถ่ายทอดนโยบายและ กลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่าง ชัดเจน	3.85 เห็นด้วย มาก	3.91 เห็นด้วยมาก	3.96 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก
2. องค์การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสาร กับบุคลากรได้อย่างสะดวกและ เข้าถึงทุกระดับ	3.94 เห็นด้วย มาก	4.16 เห็นด้วยมาก	4.25 เห็นด้วยมาก ที่สุด	4.27 เห็นด้วยมาก ที่สุด
3. องค์การมีการเปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็นและรับฟังความ คิดเห็นของบุคลากร	3.91 เห็นด้วย มาก	3.99 เห็นด้วยมาก	4.25 เห็นด้วยมาก ที่สุด	4.33 เห็นด้วยมาก ที่สุด
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละส่วน งานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยง มาจากนโยบายและกลยุทธ์ของ องค์การ	4.19 เห็นด้วย มาก	4.19 เห็นด้วยมาก	4.43 เห็นด้วยมาก ที่สุด	4.20 เห็นด้วยมาก
5. องค์การมีการจัดระบบวิธีการทำงาน อย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์อยู่ ในระดับดี	3.92 เห็นด้วย มาก	3.87 เห็นด้วยมาก	4.11 เห็นด้วยมาก	4.27 เห็นด้วยมาก ที่สุด
6. องค์การมีการสร้างสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและ ปลอดภัยให้กับบุคลากร	4.25 เห็นด้วย มาก	4.18 เห็นด้วยมาก	4.25 เห็นด้วยมาก ที่สุด	4.27 เห็นด้วยมาก ที่สุด
7. องค์การมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงาน อย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่ บุคลากร	3.92 เห็นด้วย มาก	3.93 เห็นด้วยมาก	4.11 เห็นด้วยมาก	4.13 เห็นด้วยมาก
8. องค์การมีการส่งเสริมให้บุคลากร ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ฯ ให้เกิดขึ้นในองค์การ	4.08 เห็นด้วย มาก	4.08 เห็นด้วยมาก	4.07 เห็นด้วยมาก	4.07 เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การ ของพนักงาน จำแนกตามอายุในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้าน องค์การ	อายุในการทำงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี n = 53	1-5 ปี n = 91	6-10 ปี n = 28	มากกว่า 11 ปี n = 15
ค่าเฉลี่ย	4.00	4.03	4.20	4.19
ความหมาย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 29 พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีอายุการทำงาน 1-5 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 11 ปี โดยพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 4.20 พนักงานที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.00 อายุการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.03 และอายุการทำงานมากกว่า 11 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.19 โดยที่ทุกกลุ่มอายุการทำงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การอยู่ในระดับมาก

โดยพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี ได้แก่องค์การมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจนค่าเฉลี่ย 3.96 องค์การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับค่าเฉลี่ย 4.25 องค์การมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.25 นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละส่วนงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การค่าเฉลี่ย 4.43 องค์การมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดีค่าเฉลี่ย 4.11 และ องค์การมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 4.11

พนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ได้แก่องค์การมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจนค่าเฉลี่ย 3.96 องค์การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับค่าเฉลี่ย 4.25 องค์การมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.25 นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละส่วนงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ ค่าเฉลี่ย 4.43 องค์การมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดีค่าเฉลี่ย 4.11 องค์การมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.25 และองค์การมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 4.11

พนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 11 ปี ได้แก่ นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละส่วนงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การค่าเฉลี่ย 4.43

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงาน ของพนักงาน
จำแนกตามอายุในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงาน	อายุในการทำงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี n = 53	1-5 ปี n = 91	6-10 ปี n = 28	มากกว่า 11 ปี n = 15
1. องค์กรมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	4.17 เห็นด้วยมาก	4.16 เห็นด้วยมาก	4.36 เห็นด้วยมากที่สุด	4.60 เห็นด้วยมากที่สุด
2. องค์กร มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.92 เห็นด้วยมาก	3.88 เห็นด้วยมาก	3.93 เห็นด้วยมาก	4.27 เห็นด้วยมากที่สุด
3. องค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	4.04 เห็นด้วยมาก	4.01 เห็นด้วยมาก	4.04 เห็นด้วยมาก	4.33 เห็นด้วยมากที่สุด
4. บุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.92 เห็นด้วยมาก	3.85 เห็นด้วยมาก	3.82 เห็นด้วยมาก	3.87 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย ความหมาย	4.01 เห็นด้วยมาก	3.97 เห็นด้วยมาก	4.03 เห็นด้วยมาก	4.26 เห็นด้วยมากที่สุด

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 30 พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 11 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี อายุการทำงาน 1-5 ปี และ อายุการทำงาน 6-10 ปีโดยพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 11 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 4.26 พนักงานที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.01 อายุการ

ทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.97 และ อายุการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.03 โดยที่กลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 11 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนอายุการทำงานอื่นมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานอยู่ในระดับมาก

โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 11 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี ได้แก่องค์การมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองค่าเฉลี่ย 4.60 องค์การ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอค่าเฉลี่ย 4.27 และองค์การมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.33

พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 11 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ได้แก่องค์การมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองค่าเฉลี่ย 4.60 องค์การ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอค่าเฉลี่ย 4.27 องค์การมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.33 และบุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การค่าเฉลี่ย 3.87

พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 11 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ได้แก่ องค์การมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.60 องค์การ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอค่าเฉลี่ย 4.27 องค์การมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.33 และบุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การค่าเฉลี่ย 3.87

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน จำแนกตามอายุในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุในการทำงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี n = 53	1-5 ปี n = 91	6-10 ปี n = 28	มากกว่า 11 ปี n = 15
1. องค์กรมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	3.49 เห็นด้วยมาก	3.57 เห็นด้วยมาก	3.46 เห็นด้วยมาก	3.73 เห็นด้วยมาก
2. องค์กรมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและบุคลากร	3.66 เห็นด้วยมาก	3.70 เห็นด้วยมาก	3.75 เห็นด้วยมาก	3.87 เห็นด้วยมาก
3. องค์กรการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	3.74 เห็นด้วยมาก	3.85 เห็นด้วยมาก	3.82 เห็นด้วยมาก	3.93 เห็นด้วยมาก
4. องค์กรสามารถทำให้นุคลากรรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน	3.94 เห็นด้วยมาก	3.97 เห็นด้วยมาก	3.79 เห็นด้วยมาก	4.07 เห็นด้วยมาก
5. องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	4.04 เห็นด้วยมาก	4.12 เห็นด้วยมาก	3.96 เห็นด้วยมาก	4.33 เห็นด้วยมากที่สุด
6. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	3.91 เห็นด้วยมาก	4.14 เห็นด้วยมาก	4.36 เห็นด้วยมากที่สุด	4.60 เห็นด้วยมากที่สุด

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน จำแนกตามอายุในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุในการทำงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี n = 53	1-5 ปี n = 91	6-10 ปี n = 28	มากกว่า 11 ปี n = 15
7. องค์กรมีการจัดทำแผนการอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.75 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก	4.14 เห็นด้วยมาก	4.27 เห็นด้วยมากที่สุด
8. องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำงาน	3.89 เห็นด้วยมาก	4.15 เห็นด้วยมาก	4.18 เห็นด้วยมาก	4.47 เห็นด้วยมากที่สุด
9. องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในลักษณะเดียวกันได้	3.58 เห็นด้วยมาก	3.81 เห็นด้วยมาก	3.64 เห็นด้วยมาก	4.27 เห็นด้วยมากที่สุด
10. องค์กรมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.79 เห็นด้วยมาก	4.08 เห็นด้วยมาก	3.96 เห็นด้วยมาก	4.53 เห็นด้วยมากที่สุด
11. องค์กรมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร	3.77 เห็นด้วยมาก	3.93 เห็นด้วยมาก	3.79 เห็นด้วยมาก	4.27 เห็นด้วยมากที่สุด
12. องค์กรมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	3.94 เห็นด้วยมาก	4.03 เห็นด้วยมาก	3.71 เห็นด้วยมาก	4.27 เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยความหมาย	3.79 เห็นด้วยมาก	3.94 เห็นด้วยมาก	3.87 เห็นด้วยมาก	4.21 เห็นด้วยมากที่สุด

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 31 พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 11 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี อายุการทำงาน 1-5 ปี และ อายุการทำงาน 6-10 ปี โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 11 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 4.21 พนักงานที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.79 อายุการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.94 และ อายุการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.87 โดยที่กลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 11 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนอายุการทำงานอื่นมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก

โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 11 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ทั้งหมดเหมือนกัน ได้แก่องค์การมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ค่าเฉลี่ย 3.73 องค์การมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์การและบุคลากรค่าเฉลี่ย 3.87 องค์การการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทนค่าเฉลี่ย 3.93 องค์การสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงานค่าเฉลี่ย 4.07 องค์การมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจนค่าเฉลี่ย 4.33 องค์การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงานค่าเฉลี่ย 4.60 องค์การมีการจัดทำแผนการอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบค่าเฉลี่ย 4.27 องค์การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำลงไปในงานค่าเฉลี่ย 4.47 องค์การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในลักษณะเดียวกันได้ ค่าเฉลี่ย 4.27 องค์การมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 4.53 องค์การมีการ

ส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.27 และ องค์การมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 4.27

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำ ของพนักงาน จำแนกตามอายุในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำ	อายุในการทำงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี n = 53	1-5 ปี n = 91	6-10 ปี n = 28	มากกว่า 11 ปี n = 15
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน(Feedback)ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.96 เห็นด้วยมาก	3.98 เห็นด้วยมาก	4.11 เห็นด้วยมาก	4.20 เห็นด้วยมาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน	3.74 เห็นด้วยมาก	3.84 เห็นด้วยมาก	3.68 เห็นด้วยมาก	4.13 เห็นด้วยมาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ	3.85 เห็นด้วยมาก	3.85 เห็นด้วยมาก	3.86 เห็นด้วยมาก	4.13 เห็นด้วยมาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร	3.85 เห็นด้วยมาก	3.79 เห็นด้วยมาก	3.64 เห็นด้วยมาก	3.80 เห็นด้วยมาก
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.72 เห็นด้วยมาก	3.67 เห็นด้วยมาก	3.50 เห็นด้วยมาก	3.93 เห็นด้วยมาก
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ	3.79 เห็นด้วยมาก	3.76 เห็นด้วยมาก	3.71 เห็นด้วยมาก	4.33 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยความหมาย	3.81 เห็นด้วยมาก	3.81 เห็นด้วยมาก	3.75 เห็นด้วยมาก	4.08 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 32 พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 11 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี อายุการทำงาน 1-5 ปี และ อายุการทำงาน 6-10 ปี โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 11 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 4.08 พนักงานที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.81 อายุการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.81 และ อายุการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.75 โดยที่ทุกกลุ่มอายุการทำงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 11 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มากกว่า อายุการทำงาน 1-5 ปี และมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอค่าเฉลี่ย 4.20 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคนค่าเฉลี่ย 4.13 ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แก่ส่วนงานได้รับทราบ ค่าเฉลี่ย 4.13 ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 3.80 ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรมค่าเฉลี่ย 3.93 และ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบค่าเฉลี่ย 4.33

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน
จำแนกตามอายุในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน องค์กร	อายุในการทำงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี n = 53	1-5 ปี n = 91	6-10 ปี n = 28	มากกว่า 11 ปี n = 15
ด้านองค์กร	4.00 เห็นด้วยมาก	4.03 เห็นด้วยมาก	4.20 เห็นด้วยมาก	4.19 เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	4.01 เห็นด้วยมาก	3.97 เห็นด้วยมาก	4.03 เห็นด้วยมาก	4.26 เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	3.79 เห็นด้วยมาก	3.94 เห็นด้วยมาก	3.87 เห็นด้วยมาก	4.21 เห็นด้วยมาก ที่สุด
ด้านภาวะผู้นำ	3.81 เห็นด้วยมาก	3.81 เห็นด้วยมาก	3.75 เห็นด้วยมาก	4.08 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 33 พบว่า พนักงานที่มีกลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 11 ปีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานเพียงด้านเดียวที่พนักงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุการทำงานอื่นๆมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ในระดับความคิดเห็นเท่ากัน ทั้ง 4 ด้านคือมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ลิขสิทธิ์สงวนลิขสิทธิ์โดย มจร 196
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กร ของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กร	ตำแหน่งงาน	
	ฝ่ายบริหาร n = 8	ฝ่ายปฏิบัติการ n = 179
1. องค์กรมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับ ทุกส่วนงานอย่างชัดเจน	4.12 เห็นด้วยมาก	3.89 เห็นด้วยมาก
2. องค์กรจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้ อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	4.24 เห็นด้วยมากที่สุด	4.11 เห็นด้วยมาก
3. องค์กรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	4.29 เห็นด้วยมากที่สุด	4.01 เห็นด้วยมาก
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละส่วนงานมีความ สอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ ขององค์กร	4.06 เห็นด้วยมาก	4.24 เห็นด้วยมากที่สุด
5. องค์กรมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็น มาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.94 เห็นด้วยมาก	3.95 เห็นด้วยมาก
6. องค์กรมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่าง เหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร	4.12 เห็นด้วยมาก	4.22 เห็นด้วยมากที่สุด
7. องค์กรมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็น กรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่ บุคลากร	4.12 เห็นด้วยมาก	3.96 เห็นด้วยมาก
8. องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.94 เห็นด้วยมาก	4.12 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย ความหมาย	4.10 เห็นด้วยมาก	4.06 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 34 พบว่า พนักงานฝ่ายบริหาร มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การมากกว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ โดยพนักงานฝ่ายบริหาร มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 4.10 และ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย 4.06 โดยพนักงานทั้งฝ่ายบริการและพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การอยู่ในระดับมาก

โดยพนักงานฝ่ายบริหาร มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การมากกว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ได้แก่องค์การมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจนค่าเฉลี่ย 4.12 องค์กรจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับค่าเฉลี่ย 4.24 องค์กรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.29 และ องค์กรมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 4.12

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงาน ของพนักงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงาน	ตำแหน่งงาน	
	ฝ่ายบริหาร n = 8	ฝ่ายปฏิบัติการ n = 179
1. องค์กรมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	3.94 เห็นด้วยมาก	4.26 เห็นด้วยมากที่สุด
2. องค์กร มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.76 เห็นด้วยมาก	3.95 เห็นด้วยมาก
3. องค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.94 เห็นด้วยมาก	4.06 เห็นด้วยมาก
4. บุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.76 เห็นด้วยมาก	3.88 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย ความหมาย	3.85 เห็นด้วยมาก	4.03 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 35 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานมากกว่า พนักงานฝ่ายบริหาร โดยพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 4.03 และ พนักงานฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.85 โดยพนักงานทั้งฝ่ายบริการและพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานอยู่ในระดับมาก

โดยพนักงานฝ่ายปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานมากกว่า พนักงานฝ่ายบริหาร ได้แก่ องค์กรมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองค่าเฉลี่ย 4.26 องค์กร มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.95 องค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.06 และ บุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรค่าเฉลี่ย 3.88

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ตำแหน่งงาน	
	ฝ่ายบริหาร n = 8	ฝ่ายปฏิบัติการ n = 179
1. องค์กรมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	3.87 เห็นด้วยมาก	3.55 เห็นด้วยมาก
2. องค์กรมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ(Competency)ทั้งด้านองค์กรและบุคลากร	3.65 เห็นด้วยมาก	3.72 เห็นด้วยมาก
3. องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน(Performance Appraisal)ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	3.82 เห็นด้วยมาก	3.82 เห็นด้วยมาก
4. องค์กรสามารถทำให้นุคลากรรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงาน	3.94 เห็นด้วยมาก	3.94 เห็นด้วยมาก
5. องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	3.82 เห็นด้วยมาก	4.12 เห็นด้วยมาก
6. องค์กรส่งเสริมให้นุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้ และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	4.18 เห็นด้วยมาก	4.14 เห็นด้วยมาก
7. องค์กรมีการจัดทำแผนการอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.18 เห็นด้วยมาก	3.95 เห็นด้วยมาก
8. องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำงาน	3.82 เห็นด้วยมาก	4.14 เห็นด้วยมาก
9. องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในลักษณะเดียวกันได้	3.76 เห็นด้วยมาก	3.76 เห็นด้วยมาก
10. องค์กรมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ	4.00 เห็นด้วยมาก	4.02 เห็นด้วยมาก
11. องค์กรมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร	4.24 เห็นด้วยมากที่สุด	3.85 เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ตำแหน่งงาน	
	ฝ่ายบริหาร n = 8	ฝ่ายปฏิบัติการ n = 179
12. องค์กรมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	4.12 เห็นด้วยมาก	3.96 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย ความหมาย	3.91 เห็นด้วยมาก	3.91 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 36 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่ากับ พนักงานฝ่ายบริหาร โดยพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ และพนักงานฝ่ายบริหาร ให้ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 3.91 โดยพนักงานทั้งฝ่ายบริการและพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก

โดยพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่ากับ พนักงานฝ่ายบริหาร ได้แก่ องค์กรการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทนค่าเฉลี่ย 3.82 องค์กรสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.94 และองค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในลักษณะเดียวกัน ได้ค่าเฉลี่ย 3.76

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำ ของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำ	ตำแหน่งงาน	
	ฝ่ายบริหาร n = 8	ฝ่ายปฏิบัติการ n = 179
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน(Feedback)ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.94 เห็นด้วยมาก	4.02 เห็นด้วยมาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน	3.94 เห็นด้วยมาก	3.79 เห็นด้วยมาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แก่ส่วนงานได้รับทราบ	3.88 เห็นด้วยมาก	3.87 เห็นด้วยมาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร	3.71 เห็นด้วยมาก	3.79 เห็นด้วยมาก
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.88 เห็นด้วยมาก	3.66 เห็นด้วยมาก
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ	4.06 เห็นด้วยมาก	3.78 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย ความหมาย	3.90 เห็นด้วยมาก	3.81 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 37 พบว่าพนักงานฝ่ายบริหาร มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำมากกว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ โดยพนักงานฝ่ายบริหาร มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 3.90 และ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย 3.81 โดยพนักงานทั้งฝ่ายบริการและพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

โดยพนักงานฝ่ายบริหาร มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำมากกว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่นุคลากรทุกคนค่าเฉลี่ย 3.94 ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบค่าเฉลี่ย 3.88 ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม ค่าเฉลี่ย 3.88 และ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบค่าเฉลี่ย 4.06



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ตำแหน่งงาน	
	ฝ่ายบริหาร n = 8	ฝ่ายปฏิบัติการ n = 179
ด้านองค์กร	4.10 เห็นด้วยมาก	4.06 เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.85 เห็นด้วยมาก	4.03 เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.91 เห็นด้วยมาก	3.91 เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.90 เห็นด้วยมาก	3.81 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 38 พบว่า พนักงานทั้งฝ่ายฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็น
ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะ
ผู้นำ ในระดับความคิดเห็นเท่ากันทั้ง 4 ด้านคือมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์การ ของพนักงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้าน องค์การ	อัตราเงินเดือน			
	ไม่เกิน 10,000 บาท n = 75	10,001 – 30,000 บาท n = 105	30,001 – 50,000 บาท n = 3	50,001 บาท ขึ้นไป n = 4
1. องค์การมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจน	4.01 เห็นด้วยมาก	3.82 เห็นด้วยมาก	4.67 เห็นด้วยมากที่สุด	3.75 เห็นด้วยมาก
2. องค์การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	4.07 เห็นด้วยมาก	4.15 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก	4.50 เห็นด้วยมากที่สุด
3. องค์การมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	4.05 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก	4.50 เห็นด้วยมากที่สุด
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละส่วนงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ	4.24 เห็นด้วยมากที่สุด	4.21 เห็นด้วยมากที่สุด	4.00 เห็นด้วยมาก	4.25 เห็นด้วยมากที่สุด
5. องค์การมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	4.01 เห็นด้วยมาก	3.90 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก	4.25 เห็นด้วยมากที่สุด
6. องค์การมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร	4.24 เห็นด้วยมากที่สุด	4.21 เห็นด้วยมากที่สุด	3.33 เห็นด้วยมาก	4.50 เห็นด้วยมากที่สุด
7. องค์การมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากร	3.91 เห็นด้วยมาก	3.99 เห็นด้วยมาก	4.67 เห็นด้วยมากที่สุด	4.25 เห็นด้วยมากที่สุด

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กร ของพนักงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้าน องค์กร	อัตราเงินเดือน			
	ไม่เกิน 10,000 บาท n = 75	10,001 – 30,000 บาท n = 105	30,001 – 50,000 บาท n = 3	50,001 บาท ขึ้นไป n = 4
8. องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากร ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.13 เห็นด้วยมาก	4.10 เห็นด้วยมาก	4.07 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย ความหมาย	4.08 เห็นด้วยมาก	4.04 เห็นด้วยมาก	4.04 เห็นด้วยมาก	4.25 เห็นด้วยมาก ที่สุด

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 39 พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 30,000 บาท และอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 50,000 บาท โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 4.25 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.08 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.04 และอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 50,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.04 โดยที่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนอัตราเงินเดือนอื่นๆมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กรอยู่ในระดับมาก

โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท พนักงานที่มีอัตรา

เงินเดือนระหว่าง 10,001 – 30,000 บาท และอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 50,000 บาท เหมือนกัน ได้แก่ องค์กรจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ ค่าเฉลี่ย 4.50 องค์กรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.50 นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละส่วนงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กรค่าเฉลี่ย 4.25 องค์กรมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดีค่าเฉลี่ย 4.25 องค์กรมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร ค่าเฉลี่ย 4.50 และ องค์กรมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 4.25



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงาน ของพนักงาน
จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงาน	อัตราเงินเดือน			
	ไม่เกิน 10,000 บาท n = 75	10,001 – 30,000 บาท n = 105	30,001 – 50,000 บาท n = 3	50,001 บาท ขึ้นไป n = 4
1. องค์กรมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	4.23 เห็นด้วยมากที่สุด	4.23 เห็นด้วยมากที่สุด	4.00 เห็นด้วยมาก	4.50 เห็นด้วยมากที่สุด
2. องค์กร มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.91 เห็นด้วยมาก	3.96 เห็นด้วยมาก	3.00 เห็นด้วยมาก	4.25 เห็นด้วยมากที่สุด
3. องค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.93 เห็นด้วยมาก	4.14 เห็นด้วยมาก	3.33 เห็นด้วยมาก	4.25 เห็นด้วยมากที่สุด
4. บุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.85 เห็นด้วยมาก	3.90 เห็นด้วยมาก	3.53 เห็นด้วยมาก	3.50 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย ความหมาย	3.98 เห็นด้วยมาก	4.05 เห็นด้วยมาก	3.41 เห็นด้วยมาก	4.12 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 40 พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 30,000 บาท และอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 50,000 บาท โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 4.12 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.98 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน

ระหว่าง 10,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.05 และอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 50,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.41 โดยที่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนทุกระดับมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานอยู่ในระดับมาก

โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงานมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 30,000 บาท และอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 50,000 บาท เหมือนกัน ได้แก่ องค์กรมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.50 องค์กร มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอค่าเฉลี่ย 4.25 และ องค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.25

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อัตราเงินเดือน			
	ไม่เกิน 10,000 บาท n = 75	10,001 – 30,000 บาท n = 105	30,001 – 50,000 บาท n = 3	50,001 บาท ขึ้นไป n = 4
1. องค์กรมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	3.53 เห็นด้วยมาก	3.57 เห็นด้วยมาก	3.33 เห็นด้วยมาก	3.25 เห็นด้วยมาก
2. องค์กรมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและบุคลากร	3.71 เห็นด้วยมาก	3.71 เห็นด้วยมาก	3.67 เห็นด้วยมาก	3.75 เห็นด้วยมาก
3. องค์กรการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	3.83 เห็นด้วยมาก	3.80 เห็นด้วยมาก	4.33 เห็นด้วยมากที่สุด	3.75 เห็นด้วยมาก
4. องค์กรสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงาน	3.81 เห็นด้วยมาก	4.03 เห็นด้วยมาก	4.33 เห็นด้วยมากที่สุด	3.75 เห็นด้วยมาก
5. องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	4.03 เห็นด้วยมาก	4.15 เห็นด้วยมาก	3.67 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก
6. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	4.00 เห็นด้วยมาก	4.23 เห็นด้วยมากที่สุด	4.33 เห็นด้วยมากที่สุด	4.50 เห็นด้วยมากที่สุด
7. องค์กรมีการจัดทำแผนการอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.88 เห็นด้วยมาก	4.03 เห็นด้วยมาก	4.33 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อัตราเงินเดือน			
	ไม่เกิน 10,000 บาท n = 75	10,001 – 30,000 บาท n = 105	30,001 – 50,000 บาท n = 3	50,001 บาท ขึ้นไป n = 4
8. องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำงานลงไปในงาน	4.04 เห็นด้วยมาก	4.14 เห็นด้วยมาก	4.33 เห็นด้วยมากที่สุด	4.25 เห็นด้วยมากที่สุด
9. องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในลักษณะเดียวกันได้	3.69 เห็นด้วยมาก	3.81 เห็นด้วยมาก	3.00 เห็นด้วยปานกลาง	4.25 เห็นด้วยมากที่สุด
10. องค์กรมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.88 เห็นด้วยมาก	4.08 เห็นด้วยมาก	4.33 เห็นด้วยมากที่สุด	4.75 เห็นด้วยมากที่สุด
11. องค์กรมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร	3.72 เห็นด้วยมาก	3.97 เห็นด้วยมาก	3.67 เห็นด้วยมาก	4.25 เห็นด้วยมากที่สุด
12. องค์กรมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	3.89 เห็นด้วยมาก	4.02 เห็นด้วยมาก	4.33 เห็นด้วยมากที่สุด	4.25 เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยความหมาย	3.83 เห็นด้วยมาก	3.96 เห็นด้วยมาก	4.05 เห็นด้วยมาก	4.06 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 41 พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 30,000 บาท และอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 50,000 บาท โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 4.06 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.83 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.96 และอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 50,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.05 โดยที่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนทุกระดับมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก

โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและบุคลากรค่าเฉลี่ย 3.75 องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงานค่าเฉลี่ย 3.75 องค์กรมีการจัดทำแผนการอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบค่าเฉลี่ย 4.00 องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำลงไปในงานค่าเฉลี่ย 4.25 องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในลักษณะเดียวกัน ได้ค่าเฉลี่ย 4.25 องค์กรมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอค่าเฉลี่ย 4.75 องค์กรมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.25 และ องค์กรมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 4.25

โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 30,000 บาท ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและบุคลากรค่าเฉลี่ย 3.75 องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงานค่าเฉลี่ย 3.75 องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำลงไปในงานค่าเฉลี่ย 4.25 องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในลักษณะเดียวกัน ได้ค่าเฉลี่ย 4.25 องค์กรมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ องค์กรมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.25 และ องค์กรมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 4.25

โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 50,000 บาทได้แก่องค์กรมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและบุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.75 องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจนค่าเฉลี่ย 4.00 องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงานค่าเฉลี่ย 4.50 องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในลักษณะเดียวกันได้ค่าเฉลี่ย 4.25 องค์กรมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอค่าเฉลี่ย 4.75 และองค์กรมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.25

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำ ของพนักงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำ	อัตราเงินเดือน			
	ไม่เกิน 10,000 บาท n = 75	10,001 – 30,000 บาท n = 105	30,001 – 50,000 บาท n = 3	50,001 บาทขึ้นไป n = 4
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน(Feedback)ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.09 เห็นด้วยมาก	4.10 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน	3.78 เห็นด้วยมาก	3.79 เห็นด้วยมาก	4.33 เห็นด้วยมากที่สุด	3.75 เห็นด้วยมาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แก่ส่วนงานที่ได้รับทราบ	3.73 เห็นด้วยมาก	3.97 เห็นด้วยมาก	3.33 เห็นด้วยมาก	4.25 เห็นด้วยมากที่สุด
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร	3.72 เห็นด้วยมาก	3.66 เห็นด้วยมาก	3.00 เห็นด้วยมาก	3.75 เห็นด้วยมาก
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.67 เห็นด้วยมาก	3.69 เห็นด้วยมาก	3.33 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ	3.83 เห็นด้วยมาก	3.79 เห็นด้วยมาก	3.00 เห็นด้วยมาก	4.50 เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยความหมาย	3.75 เห็นด้วยมาก	3.88 เห็นด้วยมาก	3.50 เห็นด้วยมาก	4.04 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 42 พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 30,000 บาท และอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 50,000 บาท โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 4.04 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.75 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.88 และอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 50,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.50 โดยที่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนทุกระดับมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 30,000 บาท และอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 50,000 บาท เหมือนกัน ได้แก่ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบค่าเฉลี่ย 4.25 ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 3.75 ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม ค่าเฉลี่ย 4.00 และ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบค่าเฉลี่ย 4.50

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน
จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน องค์กร	อัตราเงินเดือน			
	ไม่เกิน 10,000 บาท n = 75	10,001 – 30,000 บาท n = 105	30,001 – 50,000 บาท n = 3	50,001 บาท ขึ้นไป n = 4
ด้านองค์กร	4.08 เห็นด้วยมาก	4.04 เห็นด้วยมาก	4.04 เห็นด้วยมาก	4.25 เห็นด้วยมาก ที่สุด
ด้านงาน	3.98 เห็นด้วยมาก	4.05 เห็นด้วยมาก	3.41 เห็นด้วยมาก	4.12 เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.83 เห็นด้วยมาก	3.96 เห็นด้วยมาก	4.05 เห็นด้วยมาก	4.06 เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.75 เห็นด้วยมาก	3.88 เห็นด้วยมาก	3.50 เห็นด้วยมาก	4.04 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 43 พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนพนักงานระดับเงินเดือนในระดับอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีระดับความคิดเห็นเท่ากันทั้ง 4 ด้านคือมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก