

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู๊ดส์ จำกัด สามารถแบ่งผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส รายได้ ระดับการศึกษา ลักษณะของงาน และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท โกลโบ ฟู๊ดส์ จำกัด ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท โกลโบ ฟู๊ดส์ จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	78	35.45
หญิง	142	64.55
รวม	220	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 35.45 และเป็นเพศหญิง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 64.55

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 20 ปี	15	6.82
21-30 ปี	102	46.36
31-40 ปี	64	29.09
41 ปีขึ้นไป	39	17.73
รวม	220	100.00

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีอายุ 21-30 ปีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 46.36 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.09 อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.73 และอายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.82

ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	96	43.64
สมรส	115	52.27
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	9	4.09
รวม	220	100.00

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 52.27 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 43.64 และมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.09 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	122	55.45
10,001-15,000 บาท	58	26.36
15,001-20,000 บาท	14	6.36
20,001-25,000 บาท	9	4.09
25,001-30,000 บาท	8	3.64
30,001 บาทขึ้นไป	9	4.09
รวม	220	100.00

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 55.45 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 26.36 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.36 มีรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.64 และมีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไปจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.09 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ม.3	44	20.00
ม.6/ปวช.	98	44.55
อนุปริญญา/ปวส.	30	13.64
ปริญญาตรี	43	19.55
สูงกว่าปริญญาตรี	5	2.27
รวม	220	100.00

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับม.6/ปวช. จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 44.55 รองลงมาที่มีการศึกษาระดับม.3 จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 43 คนคิดเป็นร้อยละ 19.55 มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 และมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานประจำโรงงาน	170	77.27
พนักงานฝ่ายสำนักงาน	50	22.73
รวม	220	100.00

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานเป็นพนักงานประจำโรงงาน จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27 และทำงานเป็นพนักงานฝ่ายสำนักงาน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	88	40.00
ตั้งแต่ 5-10 ปี	53	24.09
ตั้งแต่ 11-15 ปี	31	14.09
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	48	21.82
รวม	220	100.00

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 24.09 ทำงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไปจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 21.82 และทำงานตั้งแต่ 11-15 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 14.09 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท โกลโบ ฟู๊ดส์ จำกัด

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ
ด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่าง ชัดเจน	28 (12.70)	114 (51.80)	36 (16.40)	32 (14.50)	10 (4.50)	3.54 (มาก)
บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้ สื่อสารกับพนักงานได้ เหมาะสม	24 (10.90)	111 (50.50)	43 (19.50)	32 (14.50)	10 (4.50)	3.49 (เฉยๆ)
บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้ พนักงานแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของ พนักงาน	32 (14.50)	77 (35.00)	43 (19.50)	42 (19.10)	26 (11.80)	3.21 (เฉยๆ)
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละ แผนกมีความสอดคล้องและ เชื่อมโยงมาจากนโยบายและกล ยุทธ์ของบริษัทฯ	25 (11.40)	108 (49.10)	40 (18.20)	38 (17.30)	9 (4.10)	3.46 (เฉยๆ)
บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการ ทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมี เกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	36 (16.40)	106 (48.20)	36 (16.40)	30 (13.60)	12 (5.50)	3.56 (มาก)
บริษัทฯมีการสร้างสภาพ แวดล้อมในที่ทำงานอย่าง เหมาะสมและปลอดภัยให้กับ พนักงาน	38 (17.30)	101 (45.90)	33 (15.00)	31 (14.10)	17 (7.70)	3.51 (มาก)

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ
ด้านองค์การ (ต่อ)

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทมีการส่งเสริมให้ พนักงานได้เรียนรู้และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้น ในองค์การ	29 (13.20)	82 (37.30)	54 (24.50)	43 (19.50)	12 (5.50)	3.33 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.44 (เฉยๆ)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.50 – 5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.50 – 4.49 = เห็นด้วยมาก
2.50 – 3.49 = เฉยๆ 1.50 – 2.49 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.49 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านองค์การในภาพรวมมี
ค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.44) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก
ได้แก่บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี
(ค่าเฉลี่ย 3.56) บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่าง ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.54)
บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย
3.51) และเห็นด้วยในระดับเฉยๆเรียงตามลำดับ ได้แก่ บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับ
พนักงานได้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.49) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและ
เชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.46) บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงาน
ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.33) และ บริษัทมีการเปิดโอกาส
ให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ
ด้านงาน

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง	21 (9.50)	79 (35.90)	56 (25.50)	48 (21.80)	16 (7.30)	3.19 (เฉยๆ)
บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน ของพนักงานอย่างเพียงพอ	34 (15.50)	94 (42.70)	30 (13.60)	44 (20.00)	18 (8.20)	3.37 (เฉยๆ)
บริษัทมีการมอบหมายงานที่ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงาน	25 (11.40)	107 (48.60)	46 (20.90)	38 (17.30)	4 (1.80)	3.50 (มาก)
พนักงานมีรูปแบบการทำงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้อง กับนโยบายขององค์กร	27 (12.30)	121 (55.00)	34 (15.50)	32 (14.50)	6 (2.70)	3.60 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.41 (เฉยๆ)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.50 – 5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.50 – 4.49 = เห็นด้วยมาก

2.50 – 3.49 = เฉยๆ 1.50 – 2.49 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.49 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านงานในภาพรวมมี
ค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.41) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก
ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร
(ค่าเฉลี่ย 3.60) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน(ค่าเฉลี่ย
3.50) และเห็นด้วยในระดับเฉยๆเรียงตามลำดับ ได้แก่ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่
สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.37) และบริษัทมีการให้พนักงานมี
ส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 3.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทมีการจัดการวางแผนด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้อย่างเหมาะสม	21 (9.50)	85 (38.60)	68 (30.90)	33 (15.00)	13 (5.90)	3.31 (เฉยๆ)
บริษัทมีการกำหนดกรอบ แนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์การและพนักงาน	13 (5.90)	86 (39.10)	52 (23.60)	54 (24.50)	15 (6.80)	3.13 (เฉยๆ)
บริษัทมีการเชื่อมโยงการ ประเมินการปฏิบัติงานของ พนักงานไปสู่การฝึกอบรมการ พัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	29 (13.20)	75 (34.10)	41 (18.60)	50 (22.70)	25 (11.40)	3.15 (เฉยๆ)
บริษัทสามารถทำให้พนักงาน รู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน	46 (20.90)	94 (42.70)	42 (19.10)	24 (10.90)	14 (6.40)	3.61 (มาก)
บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	30 (13.60)	78 (35.50)	56 (25.50)	42 (19.10)	14 (6.40)	3.31 (เฉยๆ)
บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มี โอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโต ไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน	24 (10.90)	71 (32.30)	55 (25.00)	52 (23.60)	18 (8.20)	3.14 (เฉยๆ)
บริษัทมีการจัดทำแผน ฝึกอบรม ให้กับพนักงานตามความ เหมาะสมของหน้าที่ความ รับผิดชอบ	27 (12.30)	102 (46.40)	48 (21.80)	37 (16.80)	6 (2.70)	3.49 (เฉยๆ)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทมีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่มีความเป็น ธรรมและเหมาะสมกับกำลัง ความสามารถของพนักงาน	30 (13.60)	63 (28.60)	55 (25.00)	45 (20.50)	27 (12.30)	3.11 (เฉยๆ)
บริษัทมีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขัน กับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	25 (11.40)	78 (35.50)	58 (26.40)	41 (18.60)	18 (8.20)	3.23 (เฉยๆ)
บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพ อนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	35 (15.90)	92 (41.80)	50 (22.70)	31 (14.10)	12 (5.50)	3.49 (เฉยๆ)
บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำ กิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพ ที่ดีระหว่างพนักงาน	23 (10.50)	71 (32.30)	61 (27.70)	50 (22.70)	15 (6.80)	3.17 (เฉยๆ)
บริษัทมีการจัดการระบบให้ คำปรึกษาด้านการทำงานและ การพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	20 (9.10)	84 (38.20)	49 (22.30)	60 (27.30)	7 (3.20)	3.23 (เฉยๆ)
มีการแจ้งผลการประเมินให้ พนักงานได้รับทราบถึง ผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	27 (12.30)	70 (31.80)	51 (23.20)	54 (24.50)	18 (8.20)	3.15 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.27 (เฉยๆ)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.50 – 5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.50 – 4.49 = เห็นด้วยมาก
2.50 – 3.49 = เฉยๆ 1.50 – 2.49 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.49 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.27) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยเฉยๆเรียงตามลำดับ ได้แก่ บริษัทฯมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.49) บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.49) บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.31) บริษัทฯมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.31) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.23) บริษัทฯมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23) บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17) บริษัทฯมีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.15) มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.15) บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14) บริษัทฯมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12) และบริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ
ด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉยๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
หัวหน้างานให้ความสำคัญกับ เรื่องการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์แก่พนักงานทุกคน	38 (17.30)	91 (41.40)	47 (21.40)	32 (14.50)	12 (5.50)	3.50 (มาก)
หัวหน้างานมีการสื่อสารถึง ความหวังในการทำงานของ พนักงานให้รับทราบ	34 (15.50)	106 (48.20)	49 (22.30)	24 (10.90)	7 (3.20)	3.62 (มาก)
หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำ ก้าวหน้าและการพัฒนาการ ทำงานให้แก่พนักงาน	44 (20.00)	94 (42.70)	35 (15.90)	34 (15.50)	13 (5.90)	3.55 (มาก)
หัวหน้างานมีการรับฟังความ คิดเห็นของพนักงานทุกคน อย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	50 (22.70)	87 (39.50)	27 (12.30)	36 (16.40)	20 (9.10)	3.50 (มาก)
หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้ พนักงานได้รับทราบ	51 (23.20)	87 (39.50)	36 (16.40)	29 (13.20)	17 (7.70)	3.57 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.55 (มาก)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.50 – 5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.50 – 4.49 = เห็นด้วยมาก

2.50 – 3.49 = เฉยๆ 1.50 – 2.49 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.49 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำในภาพรวม
มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.55) ในปีจ้จย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก
ได้แก่ หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.62)
หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.57) หัวหน้างานมี

การให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน(ค่าเฉลี่ย 3.55) หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน(ค่าเฉลี่ย 3.50) และหัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ตารางที่ 12 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์กร	3.44	เฉยๆ
ด้านงาน	3.41	เฉยๆ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.27	เฉยๆ
ด้านภาวะผู้นำ	3.55	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.50 – 5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.50 – 4.49 = เห็นด้วยมาก
2.50 – 3.49 = เฉยๆ 1.50 – 2.49 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.49 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.44) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท โกลโบล ฟู้ดส์ จำกัด จำกัด ตามรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาทำงาน

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท โกลโบล ฟู้ดส์ จำกัด จำกัด ตามรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านองค์การ จำกัด ตามรายได้ต่อเดือน

ด้านองค์การ	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	3.52 (มาก)	3.55 (มาก)	3.54 (มาก)
บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม	3.46 (เฉยๆ)	3.52 (มาก)	3.49 (เฉยๆ)
บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.21 (เฉยๆ)	3.21 (เฉยๆ)	3.21 (เฉยๆ)
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ	3.48 (เฉยๆ)	3.44 (เฉยๆ)	3.46 (เฉยๆ)
บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.51 (มาก)	3.63 (มาก)	3.56 (มาก)
บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน	3.54 (มาก)	3.47 (เฉยๆ)	3.51 (มาก)
บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.37 (เฉยๆ)	3.29 (เฉยๆ)	3.33 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.44 (เฉยๆ)	3.44 (เฉยๆ)	3.44 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.44) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) บริษัทฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.52) บริษัทฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.51) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.48) บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.46) บริษัทฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.37) และบริษัทฯ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.44) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.63) บริษัทฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.55) บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.52) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.44) บริษัทฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.29) บริษัทฯ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง	3.16 (เฉยๆ)	3.21 (เฉยๆ)	3.19 (เฉยๆ)
บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน of พนักงานอย่างเพียงพอ	3.30 (เฉยๆ)	3.46 (เฉยๆ)	3.37 (เฉยๆ)
บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.48 (เฉยๆ)	3.54 (มาก)	3.50 (มาก)
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.59 (มาก)	3.60 (มาก)	3.60 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.38 (เฉยๆ)	3.45 (เฉยๆ)	3.41 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.38) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.59) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน of พนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.30) บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.45) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบาย

ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.60) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทที่มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.46) บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม	3.30 (เฉยๆ)	3.32 (เฉยๆ)	3.31 (เฉยๆ)
บริษัทมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน	3.16 (เฉยๆ)	3.08 (เฉยๆ)	3.13 (เฉยๆ)
บริษัทมีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	3.28 (เฉยๆ)	2.99 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)
บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน	3.59 (มาก)	3.63 (มาก)	3.61 (มาก)
บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	3.33 (เฉยๆ)	3.29 (เฉยๆ)	3.31 (เฉยๆ)
บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน	3.08 (เฉยๆ)	3.21 (เฉยๆ)	3.14 (เฉยๆ)
บริษัทมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.39 (เฉยๆ)	3.60 (มาก)	3.49 (เฉยๆ)
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน	3.11 (เฉยๆ)	3.11 (เฉยๆ)	3.11 (เฉยๆ)

ตารางที่ 15 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	3.31 (เฉยๆ)	3.13 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)
บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.56 (มาก)	3.40 (เฉยๆ)	3.49 (เฉยๆ)
บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	3.19 (เฉยๆ)	3.14 (เฉยๆ)	3.17 (เฉยๆ)
บริษัทฯมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	3.28 (เฉยๆ)	3.16 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)
มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.23 (เฉยๆ)	3.06 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.29 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.27 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.29) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.39) บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.33) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.31) บริษัทฯมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.30) บริษัทฯมีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.28) บริษัทฯมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่

พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.23) บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) บริษัทฯมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.24) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) บริษัทฯมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.60) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.40)บริษัทฯมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.32)บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.29)บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21)บริษัทฯมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16)บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14)บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.13)บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11)บริษัทฯมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08) มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.06)บริษัทฯมีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 2.99)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านภาวะผู้นำ	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	3.49 (เฉยๆ)	3.52 (มาก)	3.50 (มาก)
หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงาน ของพนักงานให้รับทราบ	3.63 (มาก)	3.60 (มาก)	3.62 (มาก)
หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้าน ความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่ พนักงาน	3.57 (มาก)	3.54 (มาก)	3.55 (มาก)
หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.39 (เฉยๆ)	3.64 (มาก)	3.50 (มาก)
หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้ พนักงานได้รับทราบ	3.49 (เฉยๆ)	3.67 (มาก)	3.57 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.51 (มาก)	3.60 (มาก)	3.55 (มาก)

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความ
คิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) ในปัจจัยย่อยมีความ
คิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงาน
ของพนักงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.63)หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้าน
ความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย
ในระดับเฉยๆ ได้แก่ หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุก
คน (ค่าเฉลี่ย 3.49) หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ
(ค่าเฉลี่ย 3.49)หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม
(ค่าเฉลี่ย 3.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากหัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.67) หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.64) หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.60) หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ตารางที่ 17 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัย	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านองค์การ	3.44 (เฉยๆ)	3.44 (เฉยๆ)	3.44 (เฉยๆ)
ด้านงาน	3.38 (เฉยๆ)	3.45 (เฉยๆ)	3.41 (เฉยๆ)
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.29 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.27 (เฉยๆ)
ด้านภาวะผู้นำ	3.51 (มาก)	3.60 (มาก)	3.55 (มาก)

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.51) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ ด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.44) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด มีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.60) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45) ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.44) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.24)

3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท โกลโบล ฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านองค์การ	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	3.52 (มาก)	3.58 (มาก)	3.54 (มาก)
บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม	3.49 (เฉยๆ)	3.46 (เฉยๆ)	3.49 (เฉยๆ)
บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.20 (เฉยๆ)	3.27 (เฉยๆ)	3.21 (เฉยๆ)
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ	3.43 (เฉยๆ)	3.58 (มาก)	3.46 (เฉยๆ)
บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.55 (มาก)	3.60 (มาก)	3.56 (มาก)
บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน	3.49 (เฉยๆ)	3.58 (มาก)	3.51 (มาก)
บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.35 (เฉยๆ)	3.25 (เฉยๆ)	3.33 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.43 (เฉยๆ)	3.48 (เฉยๆ)	3.44 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.43) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.55) บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.49) บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.43) บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.35) บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.48) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.60) บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.58) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.58) บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.46) บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27) และ บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง	3.12 (เฉยๆ)	3.42 (เฉยๆ)	3.19 (เฉยๆ)
บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.27 (เฉยๆ)	3.73 (มาก)	3.37 (เฉยๆ)
บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.48 (เฉยๆ)	3.60 (มาก)	3.50 (มาก)
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.54 (มาก)	3.79 (มาก)	3.60 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.35 (เฉยๆ)	3.64 (มาก)	3.41 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.35) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.54) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.27) บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.48) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับ

เห็นด้วยมาก ได้แก่พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.79) บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.73) บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทฯมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม	3.32 (เฉยๆ)	3.27 (เฉยๆ)	3.31 (เฉยๆ)
บริษัทฯมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน	3.15 (เฉยๆ)	3.06 (เฉยๆ)	3.13 (เฉยๆ)
บริษัทฯมีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	3.23 (เฉยๆ)	2.88 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)
บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน	3.58 (มาก)	3.73 (มาก)	3.61 (มาก)
บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	3.34 (เฉยๆ)	3.19 (เฉยๆ)	3.31 (เฉยๆ)
บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน	3.11 (เฉยๆ)	3.25 (เฉยๆ)	3.14 (เฉยๆ)
บริษัทฯมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.47 (เฉยๆ)	3.54 (มาก)	3.49 (เฉยๆ)
บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน	3.10 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)	3.11 (เฉยๆ)

ตารางที่ 20 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	3.27 (เฉยๆ)	3.10 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)
บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.51 (มาก)	3.42 (เฉยๆ)	3.49 (เฉยๆ)
บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน	3.12 (เฉยๆ)	3.33 (เฉยๆ)	3.17 (เฉยๆ)
บริษัทมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	3.26 (เฉยๆ)	3.13 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)
มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.18 (เฉยๆ)	3.06 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.28 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.27 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.28) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.51) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.47) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.34) บริษัทมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.32) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.27) บริษัทมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26) บริษัทมีการ

เชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.23) มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.18) บริษัทฯมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15) บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12) บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.24) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) บริษัทฯมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.54) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.42) บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) บริษัทฯมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.27) บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25) บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.19) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15) บริษัทฯมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.10) มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.06) บริษัทฯมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.06) และบริษัทฯมีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 2.88)

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	3.48 (เฉยๆ)	3.58 (มาก)	3.50 (มาก)
หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ	3.60 (มาก)	3.69 (มาก)	3.62 (มาก)
หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน	3.58 (มาก)	3.46 (เฉยๆ)	3.55 (มาก)
หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.49 (เฉยๆ)	3.54 (มาก)	3.50 (มาก)
หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	3.58 (มาก)	3.54 (มาก)	3.57 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.55 (มาก)	3.56 (มาก)	3.55 (มาก)

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.60) หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.58) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.49) หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.69)หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.58)หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.54)หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.54) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ตารางที่ 22 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัย	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านองค์การ	3.43 (เฉยๆ)	3.48 (เฉยๆ)	3.44 (เฉยๆ)
ด้านงาน	3.35 (เฉยๆ)	3.64 (มาก)	3.41 (เฉยๆ)
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.28 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.27 (เฉยๆ)
ด้านภาวะผู้นำ	3.55 (มาก)	3.56 (มาก)	3.55 (มาก)

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด มีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ ด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.43) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด มีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ ด้านงาน

(ค่าเฉลี่ย 3.64) ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ ด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.48) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.24)

3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท โกลโบ ฟู๊ดส์

จำกัด จำแนกตามลักษณะงานในบริษัท

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านองค์การ
จำแนกตามลักษณะงาน

ด้านองค์การ	ลักษณะงานในบริษัท		
	พนักงานประจำ โรงงาน	พนักงานฝ่าย สำนักงาน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่าย อย่างชัดเจน	3.56 (มาก)	3.46 (เฉยๆ)	3.54 (มาก)
บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้ เหมาะสม	3.48 (เฉยๆ)	3.50 (มาก)	3.49 (เฉยๆ)
บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.18 (เฉยๆ)	3.34 (เฉยๆ)	3.21 (เฉยๆ)
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้อง และเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ	3.45 (เฉยๆ)	3.52 (มาก)	3.46 (เฉยๆ)
บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.55 (มาก)	3.62 (มาก)	3.56 (มาก)
บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่าง เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน	3.49 (เฉยๆ)	3.56 (มาก)	3.51 (มาก)
บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ	3.34 (เฉยๆ)	3.32 (เฉยๆ)	3.33 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.43 (เฉยๆ)	3.47 (เฉยๆ)	3.44 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะงานในบริษัทเป็นพนักงานประจำโรงงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.43) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.56) บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.48) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนก มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.45) บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.34) บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะงานในบริษัทเป็นพนักงานฝ่ายสำนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.47) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.62) บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.52) บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.46) บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านงาน จำแนกตามลักษณะงานในบริษัท

ด้านงาน	ลักษณะงานในบริษัท		
	พนักงานประจำ โรงงาน	พนักงานฝ่าย สำนักงาน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง	3.10 (เฉยๆ)	3.48 (เฉยๆ)	3.19 (เฉยๆ)
บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน of พนักงานอย่างเพียงพอ	3.22 (เฉยๆ)	3.90 (มาก)	3.37 (เฉยๆ)
บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.47 (เฉยๆ)	3.62 (มาก)	3.50 (มาก)
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.55 (มาก)	3.76 (มาก)	3.60 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.33 (เฉยๆ)	3.69 (มาก)	3.41 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะงานในบริษัทเป็นพนักงานประจำโรงงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.33) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน of พนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.22) บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะงานในบริษัทเป็นพนักงานฝ่ายสำนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุน

การทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.90) พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.76) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามลักษณะงานในบริษัท

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ลักษณะงานในบริษัท		
	พนักงานประจำ โรงงาน	พนักงานฝ่าย สำนักงาน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม	3.33 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.31 (เฉยๆ)
บริษัทมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน	3.15 (เฉยๆ)	3.06 (เฉยๆ)	3.13 (เฉยๆ)
บริษัทมีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน ไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	3.23 (เฉยๆ)	2.88 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)
บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน	3.57 (มาก)	3.74 (มาก)	3.61 (มาก)
บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	3.34 (เฉยๆ)	3.22 (เฉยๆ)	3.31 (เฉยๆ)
บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน	3.11 (เฉยๆ)	3.26 (เฉยๆ)	3.14 (เฉยๆ)
บริษัทมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.46 (เฉยๆ)	3.56 (มาก)	3.49 (เฉยๆ)
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน	3.09 (เฉยๆ)	3.18 (เฉยๆ)	3.11 (เฉยๆ)

ตารางที่ 25 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามลักษณะงานในบริษัท

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ลักษณะงานในบริษัท		
	พนักงานประจำ โรงงาน	พนักงานฝ่าย สำนักงาน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับ องค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	3.25 (เฉยๆ)	3.16 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)
บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่าง เพียงพอ	3.51 (มาก)	3.40 (เฉยๆ)	3.49 (เฉยๆ)
บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้าง สัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	3.14 (เฉยๆ)	3.28 (เฉยๆ)	3.17 (เฉยๆ)
บริษัทมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงาน และการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	3.26 (เฉยๆ)	3.12 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)
มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผล การทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.20 (เฉยๆ)	3.00 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.28 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.27 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะงานในบริษัทเป็นพนักงานประจำ
โรงงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ
(ค่าเฉลี่ย 3.28) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทฯสามารถ
ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพ
อนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.51) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯ
มีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย
3.46) บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.34) บริษัทฯมี
การจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.33) บริษัทฯมีการ
จัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26) บริษัทฯ
มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.25)

บริษัทที่มีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.23) มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.20) บริษัทที่มีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15) บริษัทที่มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14) บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะงานในบริษัทเป็นพนักงานฝ่ายสำนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.24) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) บริษัทมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.40) บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26) บริษัทมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.24) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.22) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.16) บริษัทมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12) บริษัทมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.06) มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.00) บริษัทที่มีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 2.88)

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
จำแนกตามลักษณะงานในบริษัท

ด้านภาวะผู้นำ	ลักษณะงานในบริษัท		
	พนักงานประจำ โรงงาน	พนักงานฝ่าย สำนักงาน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์แก่พนักงานทุกคน	3.49 (เฉยๆ)	3.56 (มาก)	3.50 (มาก)
หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของ พนักงานให้รับทราบ	3.62 (มาก)	3.62 (มาก)	3.62 (มาก)
หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้าน ความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน	3.56 (มาก)	3.52 (มาก)	3.55 (มาก)
หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคน อย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.49 (เฉยๆ)	3.56 (มาก)	3.50 (มาก)
หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้ พนักงานได้รับทราบ	3.58 (มาก)	3.54 (มาก)	3.57 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.55 (มาก)	3.56 (มาก)	3.55 (มาก)

จากตารางที่ 26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะงานในบริษัทเป็นพนักงานประจำ
โรงงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ใน
ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ หัวหน้างานมีการสื่อสารถึง
ความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.62) หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและ
นำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.58) หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทาง
ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) และมีความคิดเห็นใน
ระดับเฉยๆ ได้แก่ หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน
(ค่าเฉลี่ย 3.49) หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม
(ค่าเฉลี่ย 3.49)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะงานในบริษัทเป็นพนักงานฝ่ายสำนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.62) หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.56) หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.56) หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.54) หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ตารางที่ 27 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามลักษณะงานในบริษัท

ปัจจัย	ลักษณะงานในบริษัท		
	พนักงานประจำ โรงงาน	พนักงานฝ่าย สำนักงาน	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านองค์การ	3.43 (เฉยๆ)	3.47 (เฉยๆ)	3.44 (เฉยๆ)
ด้านงาน	3.33 (เฉยๆ)	3.69 (มาก)	3.41 (เฉยๆ)
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.28 (เฉยๆ)	3.24 (เฉยๆ)	3.27 (เฉยๆ)
ด้านภาวะผู้นำ	3.55 (มาก)	3.56 (มาก)	3.55 (มาก)

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะงานในบริษัทเป็นพนักงานประจำโรงงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ ด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.43) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะงานในบริษัทเป็นพนักงานฝ่ายสำนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย

มากได้แก่ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.47) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.24)

3.4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท โกลบ ฟู๊ดส์

จำกัด จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ด้านองค์กร	ระยะเวลาทำงาน				
	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	3.65 (มาก)	3.17 (เฉยๆ)	3.52 (มาก)	3.75 (มาก)	3.54 (มาก)
บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม	3.65 (มาก)	3.23 (เฉยๆ)	3.29 (เฉยๆ)	3.60 (มาก)	3.49 (เฉยๆ)
บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.39 (เฉยๆ)	2.92 (เฉยๆ)	3.19 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)	3.21 (เฉยๆ)
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ	3.63 (มาก)	3.25 (เฉยๆ)	3.32 (เฉยๆ)	3.50 (มาก)	3.46 (เฉยๆ)
บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.57 (มาก)	3.28 (เฉยๆ)	3.61 (มาก)	3.83 (มาก)	3.56 (มาก)
บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน	3.60 (มาก)	3.38 (เฉยๆ)	3.48 (เฉยๆ)	3.50 (มาก)	3.51 (มาก)
บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.45 (เฉยๆ)	3.02 (เฉยๆ)	3.16 (เฉยๆ)	3.56 (มาก)	3.33 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.56 (มาก)	3.18 (เฉยๆ)	3.37 (เฉยๆ)	3.57 (มาก)	3.44 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.65) บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.65) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.63) บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.57) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.45) บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.18) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.28) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.25) บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.23) บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.17) บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.02) บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.92)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.37) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.61) บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.32) บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.29) บริษัทฯมีการเปิดโอกาส

ให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.83) บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.75) บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.60) บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.56) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.50) บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ด้านงาน	ระยะเวลาทำงาน				
	ไม่เกิน 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	ตั้งแต่ 11-15 ปี	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง	3.26 (เฉยๆ)	3.02 (เฉยๆ)	2.94 (เฉยๆ)	3.40 (เฉยๆ)	3.19 (เฉยๆ)
บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.44 (เฉยๆ)	3.32 (เฉยๆ)	2.87 (เฉยๆ)	3.63 (มาก)	3.37 (เฉยๆ)
บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.53 (มาก)	3.40 (เฉยๆ)	3.29 (เฉยๆ)	3.71 (มาก)	3.50 (มาก)
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.74 (มาก)	3.40 (เฉยๆ)	3.39 (เฉยๆ)	3.69 (มาก)	3.60 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.49 (เฉยๆ)	3.28 (เฉยๆ)	3.12 (เฉยๆ)	3.60 (มาก)	3.41 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.49) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.74) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.44) บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.28) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

(ค่าเฉลี่ย 3.40) บริษัทที่มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.32) บริษัทที่มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.12) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นเฉยๆ ได้แก่พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.39) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29) บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 2.94) บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.87)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.69) บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.63) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระยะเวลาทำงาน				
	ไม่เกิน 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	ตั้งแต่ 11-15 ปี	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม	3.49 (เฉยๆ)	3.00 (เฉยๆ)	3.16 (เฉยๆ)	3.42 (เฉยๆ)	3.31 (เฉยๆ)
บริษัทมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน	3.32 (เฉยๆ)	2.89 (เฉยๆ)	2.97 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)	3.13 (เฉยๆ)
บริษัทมีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	3.39 (เฉยๆ)	2.87 (เฉยๆ)	2.81 (เฉยๆ)	3.25 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)
บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน	3.76 (มาก)	3.26 (เฉยๆ)	3.55 (มาก)	3.75 (มาก)	3.61 (มาก)
บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	3.43 (เฉยๆ)	3.11 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)	3.35 (เฉยๆ)	3.31 (เฉยๆ)
บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน	3.25 (เฉยๆ)	2.79 (เฉยๆ)	3.00 (เฉยๆ)	3.42 (เฉยๆ)	3.14 (เฉยๆ)
บริษัทมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.44 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)	3.45 (เฉยๆ)	3.88 (มาก)	3.49 (เฉยๆ)
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน	3.30 (เฉยๆ)	2.85 (เฉยๆ)	2.68 (เฉยๆ)	3.33 (เฉยๆ)	3.11 (เฉยๆ)
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	3.40 (เฉยๆ)	2.94 (เฉยๆ)	2.84 (เฉยๆ)	3.50 (มาก)	3.23 (เฉยๆ)

ตารางที่ 30 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระยะเวลาทำงาน				
	ไม่เกิน 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	ตั้งแต่ 11-15 ปี	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.72 (มาก)	3.28 (เฉยๆ)	3.32 (เฉยๆ)	3.40 (เฉยๆ)	3.49 (เฉยๆ)
บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	3.38 (เฉยๆ)	2.89 (เฉยๆ)	2.81 (เฉยๆ)	3.33 (เฉยๆ)	3.17 (เฉยๆ)
บริษัทมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	3.35 (เฉยๆ)	3.08 (เฉยๆ)	2.97 (เฉยๆ)	3.33 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)
มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.41 (เฉยๆ)	2.75 (เฉยๆ)	2.81 (เฉยๆ)	3.35 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.43 (เฉยๆ)	3.00 (เฉยๆ)	3.04 (เฉยๆ)	3.42 (เฉยๆ)	3.27 (เฉยๆ)

จากตารางที่ 30 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.43) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.72) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.49) บริษัทมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.44) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.43) มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.41) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.40) บริษัทมีการ

เชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.39) บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน(ค่าเฉลี่ย 3.38) บริษัทฯมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) บริษัทฯมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30) บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.00) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26) บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.28) บริษัทฯมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.23) บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.11) บริษัทฯมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08) บริษัทฯมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.00) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 2.94) บริษัทฯมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.89) บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.89) บริษัทฯมีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 2.87) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.85) บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.79) มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.04) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากได้แก่ บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.45) บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.32) บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.23) บริษัทฯมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.16) บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00) บริษัทฯมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.97) บริษัทฯมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.97) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 2.84) บริษัทฯมีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 2.81) บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.81) มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.81) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.42) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่บริษัทฯมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.88) บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.42) บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.40) บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.35) มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.35) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) บริษัทฯมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) บริษัทฯมีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.25) บริษัทฯมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านองค์การ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ด้านภาวะผู้นำ	ระยะเวลาทำงาน				
	ไม่เกิน 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	ตั้งแต่ 11-15 ปี	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	3.53 (มาก)	3.49 (เฉยๆ)	3.26 (เฉยๆ)	3.63 (มาก)	3.50 (มาก)
หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ	3.72 (มาก)	3.66 (มาก)	3.13 (เฉยๆ)	3.71 (มาก)	3.62 (มาก)
หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน	3.72 (มาก)	3.42 (เฉยๆ)	3.00 (เฉยๆ)	3.77 (มาก)	3.55 (มาก)
หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.56 (มาก)	3.53 (มาก)	2.94 (เฉยๆ)	3.75 (มาก)	3.50 (มาก)
หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	3.73 (มาก)	3.53 (มาก)	3.03 (เฉยๆ)	3.69 (มาก)	3.57 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.65 (มาก)	3.52 (มาก)	3.07 (เฉยๆ)	3.71 (มาก)	3.55 (มาก)

จากตารางที่ 31 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.73) หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.72) หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.56) หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.66) หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.53) หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.53) และมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ ได้แก่ หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.49) หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 11-15ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมในระดับเฉย ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.07) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉย ๆ ได้แก่ หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.26) หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.13) หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00) หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.03) หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.75) หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.71) หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.69) หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ตารางที่ 32 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ปัจจัย	ระยะเวลาทำงาน				
	ไม่เกิน 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	ตั้งแต่ 11-15 ปี	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านองค์กร	3.56 (มาก)	3.18 (เฉยๆ)	3.37 (เฉยๆ)	3.57 (มาก)	3.44 (เฉยๆ)
ด้านงาน	3.49 (เฉยๆ)	3.28 (เฉยๆ)	3.12 (เฉยๆ)	3.60 (มาก)	3.41 (เฉยๆ)
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.43 (เฉยๆ)	3.00 (เฉยๆ)	3.04 (เฉยๆ)	3.42 (เฉยๆ)	3.27 (เฉยๆ)
ด้านภาวะผู้นำ	3.65 (มาก)	3.52 (มาก)	3.07 (เฉยๆ)	3.71 (มาก)	3.55 (มาก)

จากตารางที่ 32 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด มีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.65) และด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.56) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) และ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด มีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.52) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.18) และ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด มีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.07) ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.37) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.04) และ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.04)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.71) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) และด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.57) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.42)