

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทย-เอ-ฟลาย จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น 190 คน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทย-เอ-ฟลาย จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และอัตราเงินเดือน (ตารางที่ 1-5)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ

ตอนที่ 2.1 ระดับความเห็นต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 6-11)

ตอนที่ 2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทย-เอ-ฟลาย จำกัด (ตารางที่ 12)

ตอนที่ 2.3 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กร ด้านงาน ด้านพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ จำแนกตาม อายุ อายุการทำงาน และอัตราเงินเดือน(ตาราง 13-24)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ

ตอนที่ 3.1 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในภาพรวม (ตารางที่ 25)

ตอนที่ 3.2 ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทย-เอ-ฟลาย จำกัด

ตอนที่ 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์กร ด้านงาน ด้านพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม (ตารางที่ 26)

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	5	2.63
หญิง	185	97.37
รวม	190	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด จำนวนทั้งหมด 190 คน จำแนกตามเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 97.37 และเป็นเพศชาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.63

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21-30 ปี	12	6.30
31-40 ปี	31	16.30
41-50 ปี	90	47.40
51-60 ปี	57	30.00
รวม	190	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 190 คน จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี ซึ่งมีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 51-60 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และกลุ่มอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 กลุ่มอายุ 21-30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษา	184	96.80
ปวช.	6	3.20
ปวส.	0	0.00
ปริญญาตรี	0	0.00
รวม	190	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด จำนวนทั้งหมด 190 คน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา มีจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 96.80 รองลงมา คือระดับ ปวช. จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 และไม่มีการศึกษาในระดับ ปวส. และ ปริญญาตรี

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	10	5.30
1-3 ปี	11	5.80
4-6 ปี	64	33.70
มากกว่า 6 ปี	105	55.30
รวม	190	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด จำนวนทั้งหมด 190 คน จำแนกตามอายุการทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน มากกว่า 6 ปี มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 รองลงมา มีอายุการทำงาน 4-6 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 และมีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวนน้อยที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 7,000 บาท	0	0.00
7,001-10,000 บาท	13	6.80
10,001-15,000 บาท	82	43.20
15,001-20,000 บาท	81	42.60
20,001 บาทขึ้นไป	14	7.40
รวม	190	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด จำนวนทั้งหมด 190 คน จำแนกตามอัตราเงินเดือน ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 รองลงมามีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 อัตราเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 อัตราเงินเดือน 7,001-10,000 บาท มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 และไม่มีพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 7,000 บาท

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ

### ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)
	มากที่สุด	มาก	เฉย ๆ	น้อย	น้อย ที่สุด	
1.บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	15 (7.5)	84 (44.2)	74 (38.9)	11 (5.8)	6 (3.2)	3.48 (มาก)
2.บริษัทจัดให้มีช่องทางการสื่อสารอย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	14 (7.4)	106 (55.8)	64 (33.7)	3 (1.6)	3 (1.6)	3.66 (มาก)
3.บริษัทเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน	53 (27.9)	70 (36.8)	56 (29.5)	7 (3.7)	4 (2.1)	3.85 (มาก)
4.นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์	14 (7.4)	93 (48.9)	77 (40.5)	5 (2.6)	1 (0.5)	3.76 (มาก)
5.บริษัทมีการจัดระบบการทำงานเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์ในระดับดี	23 (12.1)	127 (66.8)	36 (18.9)	4 (2.1)	0 (0)	3.89 (มาก)
6.บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัย	12 (6.3)	120 (63.2)	56 (29.5)	2 (1.1)	0 (0)	3.75 (มาก)
7.บริษัทมีการกำหนดระเบียบในการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่	42 (22.1)	37 (19.5)	107 (56.3)	4 (2.1)	0 (0)	3.98 (มาก)
8.บริษัทมีการส่งเสริมให้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในองค์การ	6 (3.2)	113 (59.5)	66 (34.7)	5 (2.6)	0 (0)	3.63 (มาก)
รวมค่าเฉลี่ย						3.75 (มาก)

จากตารางที่ 6 พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยแล้ว มีปัจจัยย่อยทั้ง 8 ปัจจัยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	เฉย ๆ	น้อย	น้อยที่สุด	
1.บริษัทจัดให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง	5 (2.6)	124 (66.3)	54 (28.4)	5 (2.6)	0 (0)	3.69 (มาก)
2.บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	38 (20.0)	106 (55.8)	44 (23.2)	1 (0.5)	1 (0.5)	3.94 (มาก)
3.บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	21 (11.1)	119 (62.6)	48 (25.3)	1 (0.5)	1 (0.5)	3.83 (มาก)
4.ผู้ปฏิบัติงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	19 (10.0)	116 (61.1)	49 (25.8)	6 (3.2)	0 (0)	3.78 (มาก)
รวมค่าเฉลี่ย						3.81 (มาก)

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 โดยมีปัจจัยย่อยทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.94 การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 3.83 รูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.78 และการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเองค่าเฉลี่ย 3.69

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปล ผล)
	มากที่สุด	มาก	เฉย ๆ	น้อย	น้อย ที่สุด	
1.บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม	38 (20.0)	106 (55.8)	43 (22.6)	3 (1.6)	0 (0)	3.94 (มาก)
2. บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการจ่ายค่าตอบแทน	15 (7.9)	125 (65.8)	47 (24.7)	2 (1.1)	1 (0.5)	3.79 (มาก)
3.บริษัทสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	12 (6.3)	132 (69.5)	36 (18.9)	7 (3.7)	3 (1.6)	3.75 (มาก)
4.บริษัทมีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	0 (0)	51 (26.8)	112 (63.8)	11 (5.8)	7 (3.7)	3.14 (เฉยๆ)
5.บริษัทส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้น	5 (2.6)	71 (37.4)	90 (47.4)	19 (10.0)	5 (2.6)	3.27 (เฉยๆ)
6.บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	23 (12.1)	128 (67.4)	37 (19.5)	2 (1.1)	0 (0)	3.91 (มาก)
7. บริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ทำลงไปในงาน	43 (22.6)	122 (64.2)	20 (10.5)	4 (2.10)	1 (0.5)	4.06 (มาก)
8.บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	13 (6.8)	134 (77.4)	37 (19.5)	5 (2.6)	1 (0.5)	3.81 (มาก)

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	เฉย ๆ	น้อย	น้อยที่สุด	
9.บริษัทมีการดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	11 (5.8)	147 (77.4)	31 (16.3)	1 (0.5)	0 (0)	3.88 (มาก)
10.บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	12 (6.3)	127 (66.8)	46 (24.2)	2 (1.1)	3 (1.6)	3.75 (มาก)
11. บริษัทมีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	25 (13.2)	117 (61.6)	36 (18.9)	5 (2.6)	7 (3.7)	3.78 (มาก)
รวมค่าเฉลี่ย						3.73 (มาก)

จากตารางที่ 8 พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 โดยมีปัจจัยย่อย ปัจจัยที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากมีจำนวน 9 ปัจจัย ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมค่าเฉลี่ย 4.06 การจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.94 การจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.91 การดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.88 ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ ค่าเฉลี่ย 3.81 การจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.78 การส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานและสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.75 ส่วนปัจจัยย่อยอีก 2 ปัจจัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ



ตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	เฉย ๆ	น้อย	น้อยที่สุด	
1.หัวหน้างานให้ความสำคัญเรื่อง ทรัพยากรมนุษย์	2 (1.1)	121 (63.7)	53 (27.9)	14 (7.4)	0 (0)	3.58 (มาก)
2.หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความ คาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ได้รับทราบ	16 (8.6)	110 (56.9)	58 (30.5)	4 (2.1)	2 (1.1)	3.71 (มาก)
3.หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของ ทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	18 (9.5)	113 (59.5)	55 (28.9)	3 (1.6)	1 (0.5)	3.76 (มาก)
4.หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและ ถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบอย่าง ละเอียด	44 (23.2)	111 (58.4)	34 (17.9)	1 (0.5)	0 (0)	4.04 (มาก)
รวมค่าเฉลี่ย						3.77 (มาก)

จากตารางที่ 9 พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 โดยมีปัจจัยย่อยทั้งหมดจำนวน 4 ปัจจัย ผู้ปฏิบัติการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับดังนี้ หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบอย่างละเอียด ค่าเฉลี่ย 4.04 หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม ค่าเฉลี่ย 3.76 หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ ค่าเฉลี่ย 3.71 และหัวหน้างานให้ความสำคัญเรื่องทรัพยากรมนุษย์ ค่าเฉลี่ย 3.58

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	เฉย ๆ	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	25 (13.2)	105 (55.3)	56 (29.5)	4 (2.1)	0 (0)	3.79 (มาก)
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	21 (11.1)	138 (72.6)	26 (13.7)	5 (2.6)	0 (0)	3.92 (มาก)
3. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	22 (11.6)	126 (66.3)	36 (18.9)	6 (3.2)	0 (0)	3.86 (มาก)
รวมค่าเฉลี่ย						3.86 (มาก)

จากตารางที่ 10 พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยปัจจัยย่อยที่พนักงานฝ่ายปฏิบัติการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 รองลงมา มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ค่าเฉลี่ย 3.86 และน้อยที่สุด มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรค่าเฉลี่ย 3.79

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในภาพรวม ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านงาน	3.81	เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.77	เห็นด้วยมาก
ด้านองค์การ	3.73	เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.73	เห็นด้วยมาก
ด้านความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม	3.76	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 11 พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้านนั้น ผู้ปฏิบัติการมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมากมีดังนี้ ด้านงาน มีค่าเฉลี่ย 3.81 ด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ย 3.77 ด้านองค์การและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเท่ากันที่ 3.73

ตอนที่ 2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด

ตารางที่ 12 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร	จำนวนข้อ	ค่า Alpha ( $\alpha$ )
ด้านองค์กร	8	0.797
ด้านงาน	4	0.707
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	11	0.856
ด้านภาวะผู้นำ	4	0.719
ด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	3	0.705

จากตารางที่ 12 พบว่าค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) หาค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน พบว่า ข้อคำถามด้าน ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าแอลฟา (Alpha : $\alpha$ ) มากกว่า 0.70 และมีข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีค่าแอลฟา (Alpha : $\alpha$ ) มากกว่า 0.70 ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ แสดงว่าคำถามในแบบสอบถามมีคุณภาพและสามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดสิ่งที่ต้องการวัดได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ส่วนที่ 2.3 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านงาน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และอัตราเงินเดือน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การจำแนกตามอายุ

ด้านองค์การ	อายุ			
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
	(n=12)	(n=31)	(n=90)	(n=57)
1.บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	1.92 (น้อย)	3.00 (เฉยๆ)	3.54 (มาก)	3.96 (มาก)
2.บริษัทจัดให้มีช่องทางการสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	2.75 (เฉยๆ)	3.32 (เฉยๆ)	3.83 (มาก)	3.75 (มาก)
3.บริษัทเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน	1.83 (น้อย)	3.55 (มาก)	4.21 (มากที่สุด)	3.86 (มาก)
4.นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์	2.67 (เฉยๆ)	3.52 (มาก)	3.93 (มาก)	3.84 (มาก)
5.บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	2.83 (เฉยๆ)	3.48 (มาก)	4.03 (มาก)	4.11 (มาก)
6.บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน	2.92 (เฉยๆ)	3.77 (มาก)	3.76 (มาก)	4.04 (มาก)
7.บริษัทมีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม	3.42 (มาก)	3.77 (มาก)	3.93 (มาก)	4.30 (มากที่สุด)
8.บริษัทมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กร	2.58 (น้อย)	3.94 (มาก)	3.56 (มาก)	3.81 (มาก)
รวมค่าเฉลี่ย	2.62 (เฉยๆ)	3.11 (มาก)	3.85 (มาก)	3.96 (มาก)

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุ 21-30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมเนียมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.42 ความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ จำนวน 4 ปัจจัย และความคิดเห็นในระดับ น้อย จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์การ ค่าเฉลี่ย 2.58 การถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจนค่าเฉลี่ย 1.92 และเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 1.83

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์การ ค่าเฉลี่ย 3.94 การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมเนียมแก่ผู้ปฏิบัติงาน และการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ระดับ 3.77 และการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.52 ตามลำดับ

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 4.21 และปัจจัยย่อยที่เหลือผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุ 51-60 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมเนียมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.30 และปัจจัยย่อยที่เหลือผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน จำแนกตามอายุ

ด้านงาน	อายุ			
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
	(n=12)	(n=31)	(n=90)	(n=57)
1.บริษัทจัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง	2.75 (เฉยๆ)	3.61 (มาก)	3.81 (มาก)	3.74 (มาก)
2.บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.25 (เฉยๆ)	3.71 (มาก)	3.90 (มาก)	4.28 (มากที่สุด)
3.บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.25 (เฉยๆ)	3.48 (มาก)	3.92 (มาก)	4.00 (มาก)
4.ผู้ปฏิบัติงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	2.58 (เฉยๆ)	3.55 (มาก)	3.88 (มาก)	4.00 (มาก)
รวมค่าเฉลี่ย	2.96 (เฉยๆ)	3.59 (มาก)	3.88 (มาก)	4.01 (มาก)

จากตารางที่ 14 พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุ 21-30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 จัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง ค่าเฉลี่ย 2.75 มีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ค่าเฉลี่ย 2.58 ตามลำดับ

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความ

คิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.71 จัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง ค่าเฉลี่ย 3.61 มีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้อง กับนโยบายขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.55 และมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.48 ตามลำดับ

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ใน ระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความ คิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 3.92 มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.90 มีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของ องค์กร ค่าเฉลี่ย 3.88 จัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน เอง ค่าเฉลี่ย 3.81 ตามลำดับ

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุ 51-60 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ใน ระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความ คิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 4.28 และปัจจัยที่เหลือมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามอายุ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุ			
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
	(n=12)	(n=31)	(n=90)	(n=57)
1.บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม	2.75 (เฉยๆ)	4.03 (มาก)	4.20 (มาก)	3.74 (มาก)
2. บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน	2.83 (เฉยๆ)	3.61 (มาก)	3.88 (มาก)	3.96 (มาก)
3.บริษัทสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน	1.92 (น้อย)	3.97 (มาก)	3.78 (มาก)	3.98 (มาก)
4.บริษัทมีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	1.50 (น้อยที่สุด)	3.19 (เฉยๆ)	3.22 (เฉยๆ)	3.32 (เฉยๆ)
5.บริษัทส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	1.83 (น้อย)	3.58 (มาก)	3.38 (มาก)	3.25 (เฉยๆ)
6.บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม	2.92 (เฉยๆ)	3.71 (มาก)	3.93 (มาก)	4.18 (มาก)
7. บริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถ	2.83 (เฉยๆ)	3.81 (มาก)	4.22 (มากที่สุด)	4.21 (มาก)
8.บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	2.75 (เฉยๆ)	3.77 (มาก)	3.86 (มาก)	3.96 (มาก)
9.บริษัทมีการดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.17 (เฉยๆ)	4.00 (มาก)	3.93 (มาก)	3.89 (มาก)
10.บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	2.42 (น้อย)	3.87 (มาก)	3.82 (มาก)	3.86 (มาก)
11. บริษัทมีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	1.92 (น้อย)	3.65 (มาก)	4.08 (มาก)	3.77 (มาก)
รวมค่าเฉลี่ย	2.44 (น้อย)	3.72 (มาก)	3.85 (มาก)	3.47 (มาก)

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุ 21-30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ ได้แก่มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ ค่าเฉลี่ย 3.17 มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 2.92 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานไปในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 และมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.75 ปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย มีจำนวน 4 ปัจจัย และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด 1 ปัจจัย ได้แก่ มีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 1.50

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 4.03 มีการดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 4.00 สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.96 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ ได้แก่ มีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.19

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานไปในงาน ค่าเฉลี่ย 4.22 ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีจำนวน 9 ปัจจัย และความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ จำนวน 1 ปัจจัย ได้แก่ มีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุ 51-60 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ มีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนค่าเฉลี่ย 3.32 และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่

ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.25 ปัจจัยที่เหลือมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุ

ด้านภาวะผู้นำ	อายุ			
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
	(n=12)	(n=31)	(n=90)	(n=57)
1.หัวหน้างานให้ความสำคัญเรื่องทรัพยากรมนุษย์	3.00 (เฉยๆ)	3.58 (มาก)	3.71 (มาก)	3.51 (มาก)
2.หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ	3.67 (มาก)	3.71 (มาก)	3.88 (มาก)	3.65 (มาก)
3.หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.67 (มาก)	3.35 (เฉยๆ)	3.88 (มาก)	4.02 (มาก)
4.หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบอย่างละเอียด	3.50 (มาก)	3.74 (มาก)	4.14 (มาก)	4.16 (มาก)
รวมค่าเฉลี่ย	3.46 (มาก)	3.60 (มาก)	3.90 (มาก)	3.84 (มาก)

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุ 21-30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบอย่างละเอียด ค่าเฉลี่ย 3.50 หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบและหัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.67 และปัจจัยที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ ได้แก่ หัวหน้างานให้ความสำคัญเรื่องทรัพยากรมนุษย์ ค่าเฉลี่ย 3.00

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบอย่างละเอียด ค่าเฉลี่ย 3.74 หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ ค่าเฉลี่ย 3.71 หัวหน้างานให้ความสำคัญเรื่องทรัพยากรมนุษย์ ค่าเฉลี่ย 3.58 และปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ ได้แก่ หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม ค่าเฉลี่ย 3.35

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยทั้ง 4 ปัจจัยผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุ 51-60 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยทั้ง 4 ปัจจัยผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านองค์การ	อายุการทำงาน		
	น้อยกว่า 4 ปี	4-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	n=21	n=64	n=105
1.บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับ ทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	2.05 (น้อย)	3.36 (เฉยๆ)	3.84 (มาก)
2.บริษัทจัดให้มีช่องทางการสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงาน อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	3.00 (เฉยๆ)	3.62 (มาก)	3.81 (มาก)
3.บริษัทเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ปฏิบัติงาน	2.37 (เฉยๆ)	3.95 (มาก)	4.08 (มาก)
4.นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายมีความ สอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกล- ยุทธ์ของบริษัท	2.67 (เฉยๆ)	3.95 (มาก)	4.08 (มาก)
5.บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็น มาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.10 (เฉยๆ)	3.83 (มาก)	4.09 (มาก)
6.บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่าง เหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน	3.18 (เฉยๆ)	3.69 (มาก)	3.90 (มาก)
7.บริษัทมีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็น กรอบในการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม	3.66 (มาก)	3.91 (มาก)	4.10 (มาก)
8.บริษัทมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.18 (เฉยๆ)	3.50 (มาก)	3.80 (มาก)
รวมค่าเฉลี่ย	2.90 (เฉยๆ)	3.72 (มาก)	3.96 (มาก)

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ มีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.66 ปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย ได้แก่ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 2.05 ปัจจัยย่อยที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ ได้แก่ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.36 ปัจจัยย่อยที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยทั้ง 8 ปัจจัย ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.10

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านงาน	อายุการทำงาน		
	น้อยกว่า 4 ปี	4-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	n=21	n=64	n=105
1.บริษัทจัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง	3.06 (เฉยๆ)	3.80 (มาก)	3.75 (มาก)
2.บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.41 (มาก)	3.89 (มาก)	4.08 (มาก)
3.บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.37 (เฉยๆ)	3.72 (มาก)	3.99 (มาก)
4.ผู้ปฏิบัติงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	2.91 (เฉยๆ)	3.81 (มาก)	2.78 (เฉยๆ)
รวมค่าเฉลี่ย	3.24 (เฉยๆ)	3.81 (มาก)	3.65 (มาก)

จากตารางที่ 18 พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.41 ปัจจัยย่อยที่เหลือมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยทั้ง 4 ปัจจัยผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ ได้แก่ มีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรค่าเฉลี่ย 2.78 ปัจจัยย่อยที่เหลือมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุการทำงาน		
	น้อยกว่า 4 ปี	4-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	(n=21)	(n=64)	(n=105)
1.บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม	3.34 (เฉยๆ)	3.94 (มาก)	4.07 (มาก)
2. บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบในการจ่ายค่าตอบแทน	3.09 (เฉยๆ)	3.73 (มาก)	3.97 (มาก)
3.บริษัทสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงาน	2.81 (เฉยๆ)	3.77 (มาก)	3.93 (มาก)
4.บริษัทมีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	2.33 (เฉยๆ)	3.06 (เฉยๆ)	3.34 (เฉยๆ)
5.บริษัทส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	2.51 (เฉยๆ)	3.14 (เฉยๆ)	3.50 (มาก)
6.บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.33 (เฉยๆ)	3.83 (มาก)	4.07 (มาก)
7. บริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.23 (เฉยๆ)	4.05 (มาก)	4.24 (มากที่สุด)
8.บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	3.20 (เฉยๆ)	3.70 (มาก)	3.99 (มาก)
9.บริษัทมีการดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.53 (มาก)	3.80 (มาก)	4.01 (มาก)
10.บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	3.14 (เฉยๆ)	3.69 (มาก)	3.92 (มาก)
11. บริษัทมีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	2.53 (น้อย)	3.83 (มาก)	3.78 (มาก)
รวมค่าเฉลี่ย	3.00 (เฉยๆ)	3.69 (มาก)	3.89 (มาก)



จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ มีการดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอค่าเฉลี่ย 3.53 ปัจจัยที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 2.53 ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ ได้แก่ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.14 และมีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.06 ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ทำลงไปในงาน ค่าเฉลี่ย 4.24 ปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ ได้แก่ มีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.34 ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านภาวะผู้นำ	อายุการทำงาน		
	น้อยกว่า 4 ปี	4-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	(n=21)	(n=64)	(n=105)
1.หัวหน้างานให้ความสำคัญเรื่องทรัพยากรมนุษย์	3.33 (เฉยๆ)	3.44 (มาก)	3.72 (มาก)
2.หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ	3.18 (เฉยๆ)	3.55 (มาก)	3.90 (มาก)
3.หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.28 (เฉยๆ)	3.66 (มาก)	3.97 (มาก)
4.หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบอย่างละเอียด	3.80 (มาก)	3.88 (มาก)	4.22 (มากที่สุด)
รวมค่าเฉลี่ย	3.40 (มาก)	3.63 (มาก)	3.95 (มาก)

จากตารางที่ 20 พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 4 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบอย่างละเอียด ค่าเฉลี่ย 3.80

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยทั้งหมด 4 ปัจจัยผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบอย่างละเอียด มีค่าเฉลี่ย 3.88

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดได้แก่ หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบอย่างละเอียด ค่าเฉลี่ย 4.22 ปัจจัยย่อยที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ด้านองค์การ	อัตราเงินเดือน			
	7,000- 10,000 บ.	10,001- 15,000 บ.	15,001- 20,000 บ.	20,001บ. ขึ้นไป
	(n=13)	(n=82)	(n=81)	(n=14)
1.บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	2.15 (น้อย)	3.33 (เฉยๆ)	3.70 (มาก)	4.29 (มากที่สุด)
2.บริษัทจัดให้มีช่องทางการสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	3.00 (เฉยๆ)	3.61 (มาก)	3.78 (มาก)	3.86 (มาก)
3.บริษัทเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน	2.08 (น้อย)	3.84 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	3.85 (มาก)
4.นโยบายและกลยุทธ์สอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท	2.77 (เฉยๆ)	3.93 (มาก)	3.63 (มาก)	4.43 (มากที่สุด)
5.บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.08 (เฉยๆ)	3.72 (มาก)	4.12 (มาก)	4.29 (มากที่สุด)
6.บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน	3.00 (เฉยๆ)	3.63 (มาก)	3.85 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)
7.บริษัทมีการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ในการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม	3.38 (เฉยๆ)	3.80 (มาก)	4.19 (มาก)	4.43 (มากที่สุด)
8.บริษัทมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์การ	3.00 (เฉยๆ)	3.66 (มาก)	3.64 (มาก)	4.00 (มาก)
รวมค่าเฉลี่ย	2.90 (เฉยๆ)	3.69 (มาก)	3.93 (มาก)	4.21 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 21 พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอัตราเงินเดือน 7,001-10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.90 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยน้อย ได้แก่ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจนค่าเฉลี่ย 2.15 เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 2.08 ปัจจัยย่อยที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บ. มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ ได้แก่ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.33 ปัจจัยย่อยที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.50 ปัจจัยย่อยที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.21 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ จัดให้มีช่องทางการสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับค่าเฉลี่ย 3.86 และ เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.35 ปัจจัยย่อยที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ด้านงาน	อัตราเงินเดือน			
	7,000- 10,000 บ.	10,001- 15,000 บ.	15,001- 20,000 บ.	20,001บ. ขึ้นไป
	(n=13)	(n=82)	(n=81)	(n=14)
1.บริษัทจัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเอง	3.15 (เฉยๆ)	3.63 (มาก)	3.74 (มาก)	4.21 (มากที่สุด)
2.บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ	3.15 (เฉยๆ)	3.68 (มาก)	4.26 (มากที่สุด)	4.36 (มากที่สุด)
3.บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.08 (เฉยๆ)	3.63 (มาก)	4.07 (มาก)	4.29 (มากที่สุด)
4.ผู้ปฏิบัติงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบาย	3.08 (เฉยๆ)	3.57 (มาก)	3.99 (มาก)	4.43 (มากที่สุด)
รวมค่าเฉลี่ย	3.12 (เฉยๆ)	3.63 (มาก)	4.02 (มาก)	4.32 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 22 พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอัตราเงินเดือน 7,001 -10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.12 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยทั้ง 4 ปัจจัยผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ ทั้งหมดโดยค่าเฉลี่ยที่ได้สูงสุด คือ จัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเองและมีกาจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยทั้ง 4 ปัจจัย ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด โดยค่าเฉลี่ยที่ได้สูงสุดคือ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.68

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 4.26 ปัจจัยย่อยที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยทั้ง 4 ปัจจัยผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทั้งหมด โดย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามอัตราเงินเดือน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อัตราเงินเดือน			
	7,000-10,000 บ.	10,001-15,000 บ.	15,001-20,000 บ.	20,001 บ. ขึ้นไป
	(n=13)	(n=82)	(n=81)	(n=14)
1.บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม	3.31 (เฉยๆ)	3.84 (มาก)	4.09 (มาก)	4.29 (มากที่สุด)
2. บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการจ่ายค่าตอบแทน	3.15 (เฉยๆ)	3.62 (มาก)	3.96 (มาก)	4.43 (มากที่สุด)
3.บริษัทสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน	2.77 (เฉยๆ)	3.71 (มาก)	3.86 (มาก)	4.29 (มากที่สุด)
4.บริษัทมีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	2.31 (น้อย)	3.13 (เฉยๆ)	3.22 (เฉยๆ)	4.29 (มากที่สุด)
5.บริษัทส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้น	2.31 (น้อย)	3.32 (เฉยๆ)	3.30 (เฉยๆ)	3.43 (มาก)
6.บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม	3.23 (เฉยๆ)	3.70 (มาก)	4.11 (มาก)	4.57 (มากที่สุด)
7. บริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานที่ทำลงไปในงาน	3.00 (เฉยๆ)	3.84 (มาก)	4.38 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)
8.บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	3.15 (เฉยๆ)	3.72 (มาก)	3.30 (เฉยๆ)	4.21 (มากที่สุด)
9.บริษัทมีการดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.46 (มาก)	3.79 (มาก)	4.02 (มาก)	4.00 (มาก)
10.บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	3.00 (เฉยๆ)	3.79 (มาก)	3.84 (มาก)	3.71 (มาก)
11. บริษัทมีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	2.69 (เฉยๆ)	3.79 (มาก)	3.94 (มาก)	3.78 (มาก)
รวมค่าเฉลี่ย	2.94 (เฉยๆ)	3.66 (มาก)	3.55 (มาก)	4.14 (มาก)

จากตารางที่ 23 พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอัตราเงินเดือน 7,001-10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย ได้แก่ มีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 ปัจจัยย่อยที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ ทั้งหมด

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงานค่าเฉลี่ย 3.23 และมีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.13 ปัจจัยย่อยที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ทำลงไปในงาน ค่าเฉลี่ย 4.38 ปัจจัยย่อยที่มีความเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และมีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.32 ปัจจัยย่อยที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ มีการดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 4.00 มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.78 มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.78 และ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.34 ตามลำดับ ปัจจัยย่อยที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด



ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ด้านภาวะผู้นำ	อัตราเงินเดือน			
	7,000- 10,000 บ.	10,001- 15,000 บ.	15,001- 20,000 บ.	20,001บ. ขึ้นไป
	(n=13)	(n=82)	(n=81)	(n=14)
1.หัวหน้างานให้ความสำคัญเรื่อง ทรัพยากรมนุษย์	3.08 (เฉยๆ)	3.60 (มาก)	3.63 (มาก)	3.71 (มาก)
2.หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความ คาดหวังในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ที่ได้รับทราบ	2.92 (เฉยๆ)	3.65 (มาก)	3.85 (มาก)	3.93 (มาก)
3.หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็น ของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผลและเป็น ธรรม	2.92 (เฉยๆ)	3.61 (มาก)	3.90 (มาก)	4.47 (มากที่สุด)
4.หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและ ถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ	3.54 (มาก)	3.83 (มาก)	4.23 (มากที่สุด)	4.64 (มากที่สุด)
รวมค่าเฉลี่ย	3.12 (เฉยๆ)	3.67 (มาก)	3.90 (มาก)	4.19 (มาก)

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอัตราเงินเดือน 7,001-10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับ 3.12 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบอย่างละเอียด ค่าเฉลี่ย 3.54 ปัจจัยย่อยที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ ทั้งหมด

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยทั้ง 4 ปัจจัย ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบอย่างละเอียด มีค่าเฉลี่ย 3.83

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบอย่างละเอียด ค่าเฉลี่ย 4.23 ปัจจัยย่อยที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ซึ่งในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบอย่างละเอียด ค่าเฉลี่ย 4.64 และหัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม ค่าเฉลี่ย 4.47 ตามลำดับ ปัจจัยย่อยที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. It features a central illustration of an elephant standing on a base. Above the elephant is a crown-like structure. The text "CHIANG MAI UNIVERSITY 1964" is written around the perimeter of the circle. There are decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ

ตอนที่ 3.1 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในภาพรวม

ตารางที่ 25 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	ค่าเฉลี่ย
1.ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.79 ความผูกพัน
2.ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	3.92 มีความผูกพัน
3.ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	3.86 มีความผูกพัน
รวมค่าเฉลี่ย	3.86 มีความผูกพัน

จากตารางที่ 25 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทย-เอ-ฟลาย จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามมีใจรักและทุ่มเทในงาน โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 แสดงว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับผูกพัน (Engaged Employee) และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อประเด็นข้อคำถามย่อยพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ย 3.86 และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.79 ตามลำดับ

### ตอนที่ 3.2 ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด

จากแบบสอบถามเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ในส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด โดยผู้ศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ จากกลุ่มพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ได้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 3 จำนวน 4 คน ดังนี้

1. ควรจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์และกิจกรรมนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มความสามัคคีในกลุ่มที่ทำงาน
2. ห้องน้ำในที่ทำงานมีน้อยควรปรับปรุงเพราะคนใช้งานเยอะและสกปรก
3. ควรมีเครื่องกรองอากาศ ในห้องทำงานเพราะต้องทำงานกับอุปกรณ์ที่เป็นขนนก ทำให้มีฝุ่นละอองส่งผลต่อสุขภาพของพนักงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตอนที่ 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการใน  
ภาพรวม

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพัน ต่อองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม				
	Beta	t	Sig.	R	R Square
ด้านองค์การ	0.085	2.360	0.119	0.500	0.25
ด้านงาน	-0.180	-1.067	0.182		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.084	0.347	0.364		
ด้านภาวะผู้นำ	0.252	2.261	0.043*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

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

ตัวแปรตาม (Dependent variable) : ความผูกพันด้านภาพรวม

จากตารางที่ 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำกับตัวแปรตาม ได้แก่ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.500 และระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยที่ส่งผลต่อทั้ง 4 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 25 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 75 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่นๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) นั้นไม่ได้ใกล้เคียงกับระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของผู้ปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่าปัจจัยด้านผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยด้านองค์การ ด้านงานและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีผลต่อระดับความผูกพัน