

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย ได้แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 8 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1-6)

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย แผนกงาน และค่าจ้างรายวันที่ได้รับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน (ตารางที่ 7-12)

ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ (ตารางที่ 13-17)

ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามค่าจ้างรายวันที่ได้รับ (ตารางที่ 18-22)

ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามค่าจ้างรายวันที่ได้รับ

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามแผนกงาน (ตารางที่ 23-27)

ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามแผนกงาน

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย (ตารางที่ 28-32)

ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย

ส่วนที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ตารางที่ 33)

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 8 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความผูกพันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม (ตารางที่ 34-37)

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความผูกพันแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	156	54.36
หญิง	131	45.64
รวม	287	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 54.36 และมีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 45.64

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 – 31 ปี	84	29.27
32 – 45 ปี	160	55.75
46 – 60 ปี	43	14.98
รวม	287	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 32 – 45 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 55.75 รองลงมามีอายุระหว่าง 18 – 31 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 29.27 อายุระหว่าง 46 – 60 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า	126	43.90
มัธยมศึกษาตอนต้น	107	37.28
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	40	13.94
อนุปริญญา หรือ ปวส.	14	4.88
รวม	287	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 รองลงมามีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 37.28 วุฒิการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.94 และวุฒิการศึกษานุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3 เดือน	22	7.67
3 เดือน – 1 ปี	37	12.89
2 – 3 ปี	69	24.04
4 – 5 ปี	60	20.91
6 – 10 ปี	61	21.25
มากกว่า 10 ปี	38	13.24
รวม	287	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วง 2 - 3 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 24.04 รองลงมามีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 ระยะเวลาในการทำงาน 4 – 5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.91 ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.24 ระยะเวลาในการทำงาน 3 เดือน – 1 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.89 และ ระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 3 เดือน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแผนกงาน

แผนกงาน	จำนวน	ร้อยละ
แผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้	112	39.02
แผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสั่ง โครงการ)	78	27.18
แผนกผลิตโซฟา	57	19.86
แผนกผลิตงานที่นอน	40	13.94
รวม	287	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้มากที่สุด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 39.02 รองลงมาเป็นพนักงานแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสั่งโครงการ) จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 27.18 พนักงานแผนกผลิตโซฟา จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.86 และสุดท้ายพนักงานแผนกผลิตงานที่นอน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าจ้างรายวันที่ได้รับ

ค่าจ้างรายวัน	จำนวน	ร้อยละ
300 บาท	13	4.53
301 – 315 บาท	31	10.80
316 – 330 บาท	83	28.92
331 – 345 บาท	57	19.86
346 – 360 บาท	50	17.42
361 บาท ขึ้นไป	53	18.47
รวม	287	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอัตราค่าจ้างรายวันในช่วง 316 – 330 บาทมากที่สุด เป็นจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 28.92 รองลงมามีอัตราค่าจ้างรายวันในช่วง 331 – 345 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.86 มีอัตราค่าจ้างรายวันในช่วง 361 บาท ขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.47 มีอัตราค่าจ้างรายวันในช่วง 346 – 360 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.42 มีอัตราค่าจ้างรายวันในช่วง 301 – 315 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 และสุดท้ายมีอัตราค่าจ้างรายวันในช่วง 300 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.53 ตามลำดับ

4.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
ด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1.1 บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน	27 (9.4)	165 (57.5)	92 (32.1)	2 (0.7)	1 (0.3)	3.75 (มาก)	2
1.2 บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อการสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวก	12 (4.2)	139 (48.4)	128 (44.6)	8 (2.8)	-	3.54 (มาก)	6
1.3 บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	12 (4.2)	62 (21.6)	184 (64.1)	29 (10.1)	-	3.20 (ปานกลาง)	8
1.4 นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท	17 (5.9)	142 (49.5)	128 (44.6)	-	-	3.61 (มาก)	5
1.5 บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี	15 (5.2)	171 (59.6)	101 (35.2)	-	-	3.70 (มาก)	4
1.6 บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน	18 (6.3)	169 (58.9)	100 (34.8)	-	-	3.71 (มาก)	3

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
ด้านองค์กร (ต่อ)

ด้านองค์กร (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1.7 บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและ บทลงโทษที่ชัดเจนในกรณี ที่พนักงานทำผิด	23 (8.0)	187 (65.2)	77 (26.8)	-	-	3.81 (มาก)	1
1.8 บริษัทมีการส่งเสริมให้ พนักงานได้เรียนรู้และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ใน องค์กร	5 (1.7)	106 (36.9)	174 (60.6)	2 (0.7)	-	3.40 (ปานกลาง)	7
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.59 (มาก)	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ
องค์กร ในด้านองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อ
องค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับคือ บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่
เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.81) บริษัทมีการถ่ายทอด
นโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.75) บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่
เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่
ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.70) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมา
จากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.61) บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อการสื่อสารกับพนักงาน
ได้อย่างสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.54) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับปาน
กลาง เรียงลำดับคือ บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร
(ค่าเฉลี่ย 3.40) บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
 ด้านงาน

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
2.1 บริษัทเปิดโอกาสให้ พนักงานมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง กับพนักงาน	7 (2.4)	65 (22.6)	186 (64.8)	29 (10.1)	-	3.17 (ปานกลาง)	4
2.2 บริษัทมีการจัดเตรียม อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ใน การสนับสนุนการทำงาน ของพนักงานอย่างเพียงพอ	29 (10.1)	174 (60.6)	84 (29.3)	-	-	3.81 (มาก)	1
2.3 บริษัทมีการมอบหมาย งานที่เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของ พนักงาน	10 (3.5)	156 (54.4)	114 (39.7)	7 (2.4)	-	3.59 (มาก)	3
2.4 พนักงานในบริษัทมี รูปแบบการทำงาน ที่สอดคล้องกับบริษัท	19 (6.6)	154 (53.7)	114 (39.7)	-	-	3.67 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.56 (มาก)	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ
 องค์กร ในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) และเมื่อพิจารณาจากความ
 คิดเห็นในแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
 เรียงลำดับคือ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการสนับสนุนการทำงานของพนักงาน
 อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.81) พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย
 3.67) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59)
 และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ บริษัทเปิดโอกาสให้
 พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
3.1 บริษัทมีการจัดการ วางแผนงานด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ อย่างเหมาะสม	8 (2.8)	145 (50.5)	134 (46.7)	-	-	3.56 (มาก)	10
3.2 บริษัทมีการจัดทำ เอกสารที่ระบุขีด ความสามารถของบริษัท และพนักงาน รวมถึงระบุ ไว้ถึงความรู้ ความสามารถ หรือทักษะ และ คุณลักษณะที่จำเป็นของ บุคคลต่องานนั้นๆ	12 (4.2)	190 (66.2)	85 (29.6)	-	-	3.75 (มาก)	4
3.3 บริษัทมีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การ ฝึกอบรม การพัฒนาและ การจ่ายค่าตอบแทน	22 (7.7)	131 (45.6)	134 (46.7)	-	-	3.61 (มาก)	7
3.4 บริษัทสามารถทำให้ พนักงานรู้สึกว่ มีความมั่นคงในการ ทำงาน	40 (13.9)	146 (50.9)	99 (34.5)	2 (0.7)	-	3.78 (มาก)	2
3.5 บริษัทมีเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับพนักงานที่ชัดเจน	20 (7.0)	145 (50.5)	115 (40.1)	7 (2.4)	-	3.62 (มาก)	6
3.6 บริษัทส่งเสริมให้ พนักงานได้มีโอกาสที่จะ เรียนรู้และเติบโตในที่ ทำงาน	24 (8.4)	132 (46.0)	131 (45.6)	-	-	3.63 (มาก)	5

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

ด้านการพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์ (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
3.7 บริษัทมีการจัดทำ แผนการฝึกอบรมให้กับ พนักงาน รวมทั้งมีการ ปรับเปลี่ยนตาม ความเหมาะสม	14 (4.9)	148 (51.6)	125 (43.6)	-	-	3.61 (มาก)	7
3.8 บริษัทมีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมและเหมาะสม กับกำลังความสามารถของ พนักงาน	10 (3.5)	148 (51.6)	129 (44.9)	-	-	3.59 (มาก)	9
3.9 บริษัทมีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่สามารถ แข่งขันกับองค์กรอื่นใน ธุรกิจเดียวกันได้	20 (7.0)	132 (46.0)	135 (47.0)	-	-	3.60 (มาก)	8
3.10 บริษัทมีการดูแลเรื่อง สุขภาพอนามัยของ พนักงานอย่างเพียงพอ	31 (10.8)	165 (57.5)	88 (30.7)	1 (0.3)	2 (0.7)	3.77 (มาก)	3
3.11 บริษัทส่งเสริมและ จัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อม สัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่าง พนักงาน	33 (11.5)	163 (56.8)	91 (31.7)	-	-	3.80 (มาก)	1
3.12 บริษัทมีการจัดระบบ ให้คำปรึกษาแก่พนักงาน	9 (3.1)	129 (44.9)	142 (49.5)	7 (2.4)	-	3.49 (มาก)	11
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.65 (มาก)	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) และเมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละองค์ประกอบพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมากในทุกองค์ประกอบ ได้แก่ บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.77) บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลต่องานนั้นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.75) บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.62) บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน และบริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.61) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.60) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.56) บริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
ด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
4.1 ผู้บังคับบัญชามีการ แจ้งผลการประเมิน ประจำปีให้พนักงานได้รับ ทราบถึงผลการทำงานทุก ครั้งที่มีการประเมิน	10 (3.5)	150 (52.3)	114 (39.7)	13 (4.5)	-	3.55 (มาก)	5
4.2 ผู้บังคับบัญชาให้ ความสำคัญกับเรื่องการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	19 (6.6)	164 (57.1)	101 (35.2)	3 (1.0)	-	3.69 (มาก)	3
4.3 ผู้บังคับบัญชามีการ แจ้งให้พนักงานใน แต่ละหน่วยงานได้รับ ทราบถึงความคาดหวังใน การทำงาน of พนักงาน	23 (8.0)	159 (55.4)	104 (36.2)	1 (0.3)	-	3.71 (มาก)	2
4.4 ผู้บังคับบัญชามีการ แนะนำและให้แนว ทางการทำงานให้กับ พนักงาน	13 (4.5)	145 (50.5)	119 (41.5)	10 (3.5)	-	3.56 (มาก)	4
4.5 ผู้บังคับบัญชามีการรับ ฟังความคิดเห็นของ พนักงาน	12 (4.2)	80 (27.9)	159 (55.4)	36 (12.5)	-	3.24 (ปานกลาง)	6
4.6 ผู้บังคับบัญชามี วิสัยทัศน์กว้างไกลและ ถ่ายทอดให้พนักงานได้รับ ทราบ	32 (11.1)	162 (56.4)	90 (31.4)	3 (1.0)	-	3.78 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.59 (มาก)	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) โดยมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.78) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.69) ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมิน (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
5.1 ท่านมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท	22 (7.7)	146 (50.9)	119 (41.5)	-	-	3.66 (มาก)	3
5.2 ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัท	25 (8.7)	150 (52.3)	112 (39.0)	-	-	3.70 (มาก)	2
5.3 ท่านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นพนักงาน (สมาชิก) ของบริษัทต่อไป	35 (12.2)	162 (56.4)	90 (31.4)	-	-	3.81 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.72 (มาก)	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยในระดับเห็นด้วยมากในทุกองค์ประกอบ เรียงลำดับคือ ท่านปรารถนา

อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นพนักงาน (สมาชิก) ของบริษัทต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.81) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.70) ท่านมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยในภาพรวมกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์กร	3.59	มาก
ด้านงาน	3.56	มาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.65	มาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.59	มาก
ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	3.72	มาก

จากตารางที่ 4.12 เป็นการแสดงผลรวมของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านต่างๆ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันทั้ง 4 ด้าน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.65 รองลงมาคือ ด้านองค์กรและด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.59 และด้านงาน มีค่าเฉลี่ย 3.56 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

4.3 ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ด้านองค์กร	อายุ			ค่าเฉลี่ย รวม (แปลผล)
	18 – 31 ปี	32 – 45 ปี	46 – 60 ปี	
1.1 บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน	3.67 (มาก)	3.78 (มาก)	3.81 (มาก)	3.75 (มาก)
1.2 บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวก	3.42 (มาก)	3.59 (มาก)	3.60 (มาก)	3.54 (มาก)
1.3 บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.15 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
1.4 นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท	3.64 (มาก)	3.56 (มาก)	3.77 (มาก)	3.61 (มาก)
1.5 บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี	3.73 (มาก)	3.63 (มาก)	3.93 (มาก)	3.70 (มาก)
1.6 บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และปลอดภัยให้กับพนักงาน	3.68 (มาก)	3.73 (มาก)	3.72 (มาก)	3.71 (มาก)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ด้านองค์การ	อายุ			ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	18 – 31 ปี	32 – 45 ปี	46 – 60 ปี	
1.7 บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิด	3.82 (มาก)	3.76 (มาก)	3.98 (มาก)	3.81 (มาก)
1.8 บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ	3.40 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.44 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56 (มาก)	3.58 (มาก)	3.69 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 – 31 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.82) บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.73) บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.67) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.64) บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับ พนักงาน ได้อย่างสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.42) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.40) บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 32 – 45 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.78) บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.76) บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และปลอดภัย

ให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.63) บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.59) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.56) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.38) บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 – 60 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.98) บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.93) บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.81) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.77) บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.60) บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.44) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในดำเนินงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม

อายุ

ด้านงาน	อายุ			ค่าเฉลี่ย รวม (แปลผล)
	18 – 31 ปี	32 – 45 ปี	46 – 60 ปี	
2.1 บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน	3.20 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
2.2 บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการสนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.88 (มาก)	3.80 (มาก)	3.70 (มาก)	3.81 (มาก)
2.3 บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน	3.65 (มาก)	3.54 (มาก)	3.63 (มาก)	3.59 (มาก)
2.4 พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับบริษัท	3.67 (มาก)	3.64 (มาก)	3.79 (มาก)	3.67 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60 (มาก)	3.53 (มาก)	3.59 (มาก)	3.56 (มาก)

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 – 31 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการสนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.88) พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.67) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 32 – 45 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ ย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการสนับสนุน การทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.80) พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่ สอดคล้องกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.64) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และ ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 – 60 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ ย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.79) บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการสนับสนุนการทำงานของพนักงาน อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.70) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของ พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปาน กลาง ได้แก่ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบ

แบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	อายุ			ค่าเฉลี่ย รวม (แปลผล)
	18 – 31 ปี	32 – 45 ปี	46 – 60 ปี	
3.1 บริษัทมีการจัดการ วางแผนงานด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ อย่างเหมาะสม	3.51 (มาก)	3.58 (มาก)	3.60 (มาก)	3.56 (มาก)
3.2 บริษัทมีการจัดทำ เอกสารที่ระบุจุด ความสามารถของบริษัท และพนักงาน รวมถึงระบุ ไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็น ของบุคคลต่องานนั้นๆ	3.74 (มาก)	3.76 (มาก)	3.72 (มาก)	3.75 (มาก)
3.3 บริษัทมีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การ ฝึกอบรม การพัฒนาและ การจ่ายค่าตอบแทน	3.68 (มาก)	3.58 (มาก)	3.58 (มาก)	3.61 (มาก)
3.4 บริษัทสามารถทำให้ พนักงานรู้สึกว่ มีความมั่นคงในการ ทำงาน	3.85 (มาก)	3.74 (มาก)	3.79 (มาก)	3.78 (มาก)
3.5 บริษัทมีเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับพนักงานที่ชัดเจน	3.63 (มาก)	3.62 (มาก)	3.60 (มาก)	3.62 (มาก)
3.6 บริษัทส่งเสริมให้ พนักงานได้มีโอกาสที่จะ เรียนรู้และเติบโตในที่ ทำงาน	3.76 (มาก)	3.56 (มาก)	3.63 (มาก)	3.63 (มาก)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	อายุ			ค่าเฉลี่ย รวม (แปลผล)
	18 – 31 ปี	32 – 45 ปี	46 – 60 ปี	
3.7 บริษัทมีการจัดทำ แผนการฝึกอบรมให้กับ พนักงาน รวมทั้งมีการ ปรับเปลี่ยนตาม ความเหมาะสม	3.67 (มาก)	3.59 (มาก)	3.58 (มาก)	3.61 (มาก)
3.8 บริษัทมีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมและเหมาะสม กับกำลังความสามารถ ของพนักงาน	3.55 (มาก)	3.60 (มาก)	3.60 (มาก)	3.59 (มาก)
3.9 บริษัทมีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่สามารถ แข่งขันกับองค์กรอื่นใน ธุรกิจเดียวกันได้	3.58 (มาก)	3.63 (มาก)	3.53 (มาก)	3.60 (มาก)
3.10 บริษัทมีการดูแล เรื่องสุขภาพอนามัยของ พนักงานอย่างเพียงพอ	3.80 (มาก)	3.74 (มาก)	3.86 (มาก)	3.77 (มาก)
3.11 บริษัทส่งเสริมและ จัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อม สัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่าง พนักงาน	3.87 (มาก)	3.77 (มาก)	3.77 (มาก)	3.80 (มาก)
3.12 บริษัทมีการ จัดระบบให้คำปรึกษาแก่ พนักงาน	3.51 (มาก)	3.48 (มาก)	3.49 (มาก)	3.49 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68 (มาก)	3.64 (มาก)	3.65 (มาก)	3.65 (มาก)

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 – 31 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.80) บริษัทส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลต่องานนั้นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.74) บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.68) บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.67) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.63) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.58) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม และบริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 32 – 45 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลต่องานนั้นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.76) บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน และบริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.74) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.63) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.62) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.59) บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม และบริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.58) บริษัทส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) บริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 – 60 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.86) บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลต่องานนั้นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.72) บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน และบริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน และบริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.58) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.53) บริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ด้านภาวะผู้นำ	อายุ			ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	18 – 31 ปี	32 – 45 ปี	46 – 60 ปี	
4.1 ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมิน	3.51 (มาก)	3.55 (มาก)	3.60 (มาก)	3.55 (มาก)
4.2 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.68 (มาก)	3.70 (มาก)	3.70 (มาก)	3.69 (มาก)
4.3 ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน	3.71 (มาก)	3.75 (มาก)	3.56 (มาก)	3.71 (มาก)
4.4 ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงาน	3.60 (มาก)	3.53 (มาก)	3.60 (มาก)	3.56 (มาก)
4.5 ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
4.6 ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	3.82 (มาก)	3.81 (มาก)	3.56 (มาก)	3.78 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61 (มาก)	3.59 (มาก)	3.54 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 – 31 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกล และถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.82) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.68) ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมิน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 32 – 45 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.81) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.70) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมิน (ค่าเฉลี่ย 3.55) ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 – 60 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.70) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมิน และผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อองค์การ	อายุ			ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	18 – 31 ปี	32 – 45 ปี	46 – 60 ปี	
ด้านองค์การ	3.56 (มาก)	3.58 (มาก)	3.69 (มาก)	3.59 (มาก)
ด้านงาน	3.60 (มาก)	3.53 (มาก)	3.59 (มาก)	3.56 (มาก)
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	3.68 (มาก)	3.64 (มาก)	3.65 (มาก)	3.65 (มาก)
ด้านภาวะผู้นำ	3.61 (มาก)	3.59 (มาก)	3.54 (มาก)	3.59 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61 (มาก)	3.58 (มาก)	3.62 (มาก)	3.60 (มาก)

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 – 31 ปี มีความคิดเห็นต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.61) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) และด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.56) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 32 – 45 ปี มีความคิดเห็นต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.59) ด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.58) และด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 – 60 ปี มีความคิดเห็นต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) และด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.54) ตามลำดับ

4.4 ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามค่าจ้างรายวันที่ได้รับ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าจ้างรายวันที่ได้รับ

ด้านองค์การ	ค่าจ้างรายวันที่ได้รับ						ค่าเฉลี่ย รวม (แปลผล)
	300 บาท	301 – 315 บาท	316 – 330 บาท	331 – 345 บาท	346 – 360 บาท	361 บาท ขึ้นไป	
1.1 บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน	3.69 (มาก)	3.87 (มาก)	3.51 (มาก)	3.61 (มาก)	3.78 (มาก)	4.19 (มาก)	3.75 (มาก)
1.2 บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวก	3.46 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.46 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.91 (มาก)	3.54 (มาก)
1.3 บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.15 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)
1.4 นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท	3.54 (มาก)	3.71 (มาก)	3.57 (มาก)	3.51 (มาก)	3.54 (มาก)	3.83 (มาก)	3.61 (มาก)
1.5 บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี	3.54 (มาก)	3.77 (มาก)	3.71 (มาก)	3.68 (มาก)	3.56 (มาก)	3.83 (มาก)	3.70 (มาก)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าจ้างรายวันที่ได้รับ (ต่อ)

ด้านองค์การ	ค่าจ้างรายวันที่ได้รับ						ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	300 บาท	301 – 315 บาท	316 – 330 บาท	331 – 345 บาท	346 – 360 บาท	361 บาท ขึ้นไป	
1.7 บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและ บทลงโทษที่ชัดเจนใน กรณีที่พนักงานทำผิด	3.54 (มาก)	3.97 (มาก)	3.80 (มาก)	3.74 (มาก)	3.72 (มาก)	3.98 (มาก)	3.81 (มาก)
1.8 บริษัทมีการส่งเสริม ให้พนักงานได้เรียนรู้และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ใน องค์การ	3.23 (ปาน กลาง)	3.32 (ปาน กลาง)	3.43 (มาก)	3.37 (ปาน กลาง)	3.36 (ปาน กลาง)	3.49 (มาก)	3.40 (ปาน กลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45 (มาก)	3.61 (มาก)	3.53 (มาก)	3.52 (มาก)	3.54 (มาก)	3.83 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 300 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.45) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.69) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี และบริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.54) บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวก และบริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.23) บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 301 - 315 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.97) บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.87) บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่ใน

ระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.77) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.71) บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.39) บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.32) บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 316 - 330 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.80) บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.71) บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.57) บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.51) บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.46) บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.43) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 331 - 345 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.74) บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.68) บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.61) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.51) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.39) บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.37) บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 346 - 360 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับ

พนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.78) บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน และบริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.72) บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.58) บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.56) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.54) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.36) บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 361 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.19) บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.98) บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวก และบริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท และบริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.83) บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
ค่าจ้างรายวันที่ได้รับ

ด้านงาน	ค่าจ้างรายวันที่ได้รับ						ค่าเฉลี่ย รวม (แปลผล)
	300 บาท	301 – 315 บาท	316 – 330 บาท	331 – 345 บาท	346 – 360 บาท	361 บาท ขึ้นไป	
2.1 บริษัทเปิดโอกาสให้ พนักงานมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจในงานที่ เกี่ยวข้องกับพนักงาน	3.15 (ปาน กลาง)	3.13 (ปาน กลาง)	3.16 (ปาน กลาง)	3.19 (ปาน กลาง)	3.06 (ปาน กลาง)	3.32 (ปาน กลาง)	3.17 (ปาน กลาง)
2.2 บริษัทมีการจัดเตรียม อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ใน การสนับสนุนการทำงาน ของพนักงานอย่าง เพียงพอ	3.92 (มาก)	3.74 (มาก)	3.87 (มาก)	3.63 (มาก)	3.82 (มาก)	3.91 (มาก)	3.81 (มาก)
2.3 บริษัทมีการ มอบหมายงานที่ เหมาะสมกับความรู้และ ความสามารถของ พนักงาน	3.46 (มาก)	3.55 (มาก)	3.59 (มาก)	3.51 (มาก)	3.68 (มาก)	3.64 (มาก)	3.59 (มาก)
2.4 พนักงานในบริษัทมี รูปแบบการทำงาน ที่สอดคล้องกับบริษัท	3.54 (มาก)	3.58 (มาก)	3.70 (มาก)	3.58 (มาก)	3.58 (มาก)	3.89 (มาก)	3.67 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.52 (มาก)	3.50 (มาก)	3.58 (มาก)	3.48 (มาก)	3.54 (มาก)	3.69 (มาก)	3.56 (มาก)

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 300 บาท มีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52)
โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการจัดเตรียม
อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการสนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.92)
พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.54) บริษัทมีการมอบหมาย
งานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) และมีระดับความคิดเห็นต่อ
องค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมใน
การตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 361 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการสนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.91) พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.89) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าจ้างรายวันที่ได้รับ

ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ค่าจ้างรายวันที่ได้รับ						ค่าเฉลี่ย รวม (แปลผล)
	300 บาท	301 – 315 บาท	316 – 330 บาท	331 – 345 บาท	346 – 360 บาท	361 บาท ขึ้นไป	
3.1 บริษัทมีการจัดการ วางแผนงานด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ อย่างเหมาะสม	3.31 (ปาน กลาง)	3.55 (มาก)	3.63 (มาก)	3.60 (มาก)	3.46 (มาก)	3.58 (มาก)	3.56 (มาก)
3.2 บริษัทมีการจัดทำ เอกสารที่ระบุขีด ความสามารถของบริษัท และพนักงาน รวมถึงระบุ ไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็น ของบุคคลต่องานนั้นๆ	3.69 (มาก)	3.84 (มาก)	3.69 (มาก)	3.72 (มาก)	3.72 (มาก)	3.85 (มาก)	3.75 (มาก)
3.3 บริษัทมีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การ ฝึกอบรม การพัฒนาและ การจ่ายค่าตอบแทน	3.69 (มาก)	3.74 (มาก)	3.59 (มาก)	3.60 (มาก)	3.48 (มาก)	3.68 (มาก)	3.61 (มาก)
3.4 บริษัทสามารถทำให้ พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	3.69 (มาก)	4.06 (มาก)	3.67 (มาก)	3.77 (มาก)	3.68 (มาก)	3.91 (มาก)	3.78 (มาก)
3.5 บริษัทมีเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับพนักงานที่ชัดเจน	3.54 (มาก)	3.97 (มาก)	3.46 (มาก)	3.65 (มาก)	3.54 (มาก)	3.74 (มาก)	3.62 (มาก)
3.6 บริษัทส่งเสริมให้ พนักงานได้มีโอกาสที่จะ เรียนรู้และเติบโตในที่ ทำงาน	3.46 (มาก)	3.94 (มาก)	3.63 (มาก)	3.58 (มาก)	3.46 (มาก)	3.70 (มาก)	3.63 (มาก)

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าจ้างรายวันที่ได้รับ (ต่อ)

ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ค่าจ้างรายวันที่ได้รับ						ค่าเฉลี่ย รวม (แปลผล)
	300 บาท	301 – 315 บาท	316 – 330 บาท	331 – 345 บาท	346 – 360 บาท	361 บาท ขึ้นไป	
3.7 บริษัทมีการจัดทำ แผนการฝึกอบรมให้กับ พนักงาน รวมทั้งมีการ ปรับเปลี่ยนตาม ความเหมาะสม	3.77 (มาก)	3.81 (มาก)	3.55 (มาก)	3.68 (มาก)	3.42 (มาก)	3.66 (มาก)	3.61 (มาก)
3.8 บริษัทมีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมและเหมาะสม กับกำลังความสามารถ ของพนักงาน	3.54 (มาก)	3.55 (มาก)	3.57 (มาก)	3.68 (มาก)	3.50 (มาก)	3.62 (มาก)	3.59 (มาก)
3.9 บริษัทมีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่สามารถ แข่งขันกับองค์กรอื่นใน ธุรกิจเดียวกันได้	3.77 (มาก)	3.68 (มาก)	3.59 (มาก)	3.56 (มาก)	3.58 (มาก)	3.58 (มาก)	3.60 (มาก)
3.10 บริษัทมีการดูแล เรื่องสุขภาพอนามัยของ พนักงานอย่างเพียงพอ	3.77 (มาก)	3.77 (มาก)	3.80 (มาก)	3.72 (มาก)	3.62 (มาก)	3.94 (มาก)	3.77 (มาก)
3.11 บริษัทส่งเสริมและ จัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อม สัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่าง พนักงาน	3.62 (มาก)	3.97 (มาก)	3.83 (มาก)	3.75 (มาก)	3.70 (มาก)	3.83 (มาก)	3.80 (มาก)
3.12 บริษัทมีการ จัดระบบให้ค่าปรึกษาแก่ พนักงาน	3.54 (มาก)	3.39 (ปาน กลาง)	3.47 (มาก)	3.58 (มาก)	3.28 (ปาน กลาง)	3.66 (มาก)	3.49 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.62 (มาก)	3.77 (มาก)	3.62 (มาก)	3.66 (มาก)	3.54 (มาก)	3.73 (มาก)	3.65 (มาก)

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 300 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ และบริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.77) บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลต่องานนั้นๆ บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน และบริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน และบริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 301 - 315 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน และบริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลต่องานนั้นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.84) บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.81) บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.77) บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.74) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.68) บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม และบริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลัง

ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 316 – 330 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.80) บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลต่องานนั้นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.69) บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ อย่างเหมาะสม และบริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน และบริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.59) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.55) บริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 331 – 345 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลต่องานนั้นๆ และบริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.72) บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม และบริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.65) บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ อย่างเหมาะสม และบริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.60) บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่

ทำงาน และบริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 346 – 360 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลต่องานนั้นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.72) บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.62) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.58) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (3.54) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.48) บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม และบริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.42) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 361 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.94) บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลต่องานนั้นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.85) บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.74) บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.68) บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม และบริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน

(ค่าเฉลี่ย 3.62) บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม และบริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าจ้างรายวันที่ได้รับ

ด้านภาวะผู้นำ	ค่าจ้างรายวันที่ได้รับ						ค่าเฉลี่ย รวม (แปลผล)
	300 บาท	301 – 315 บาท	316 – 330 บาท	331 – 345 บาท	346 – 360 บาท	361 บาท ขึ้นไป	
4.1 ผู้บังคับบัญชามี การแจ้งผลการ ประเมินประจำปีให้ พนักงานได้รับทราบ ถึงผลการทำงานทุก ครั้งที่มีการประเมิน	3.46 (มาก)	3.58 (มาก)	3.51 (มาก)	3.54 (มาก)	3.50 (มาก)	3.66 (มาก)	3.55 (มาก)
4.2 ผู้บังคับบัญชาให้ ความสำคัญกับเรื่อง การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	3.69 (มาก)	3.74 (มาก)	3.58 (มาก)	3.81 (มาก)	3.68 (มาก)	3.74 (มาก)	3.69 (มาก)
4.3 ผู้บังคับบัญชามี การแจ้งให้พนักงาน ใน แต่ละหน่วยงานได้รับ ทราบถึงความคาดหวัง ในการทำงานของ พนักงาน	4.00 (มาก)	3.77 (มาก)	3.61 (มาก)	3.72 (มาก)	3.60 (มาก)	3.85 (มาก)	3.71 (มาก)
4.4 ผู้บังคับบัญชามี การแนะนำและให้ แนวทางการทำงาน ให้กับพนักงาน	3.54 (มาก)	3.77 (มาก)	3.48 (มาก)	3.58 (มาก)	3.48 (มาก)	3.62 (มาก)	3.56 (มาก)

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าจ้างรายวันที่ได้รับ (ต่อ)

ด้านภาวะผู้นำ	ค่าจ้างรายวันที่ได้รับ						ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	300 บาท	301 – 315 บาท	316 – 330 บาท	331 – 345 บาท	346 – 360 บาท	361 บาท ขึ้นไป	
4.5 ผู้บังคับบัญชามี การรับฟังความ คิดเห็นของพนักงาน	3.08 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.43 (มาก)	3.24 (ปานกลาง)
4.6 ผู้บังคับบัญชามี วิสัยทัศน์กว้างไกล และถ่ายทอดให้ พนักงานได้รับทราบ	3.85 (มาก)	3.74 (มาก)	3.71 (มาก)	3.79 (มาก)	3.72 (มาก)	3.92 (มาก)	3.78 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60 (มาก)	3.66 (มาก)	3.51 (มาก)	3.62 (มาก)	3.51 (มาก)	3.70 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 300 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.85) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.69) ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมิน (ค่าเฉลี่ย 3.46) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 301 - 315 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน และผู้บังคับบัญชามีการ

ความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมิน (ค่าเฉลี่ย 3.50) ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 361 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.92) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.74) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมิน (ค่าเฉลี่ย 3.66) ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าจ้างรายวันที่ได้รับ

ความคิดเห็นต่อองค์การ	ค่าจ้างรายวันที่ได้รับ						ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	300 บาท	301 – 315 บาท	316 – 330 บาท	331 – 345 บาท	346 – 360 บาท	361 บาท ขึ้นไป	
ด้านองค์การ	3.45 (มาก)	3.61 (มาก)	3.53 (มาก)	3.52 (มาก)	3.54 (มาก)	3.83 (มาก)	3.59 (มาก)
ด้านงาน	3.52 (มาก)	3.50 (มาก)	3.58 (มาก)	3.48 (มาก)	3.54 (มาก)	3.69 (มาก)	3.56 (มาก)
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.62 (มาก)	3.77 (มาก)	3.62 (มาก)	3.66 (มาก)	3.54 (มาก)	3.73 (มาก)	3.65 (มาก)
ด้านภาวะผู้นำ	3.60 (มาก)	3.66 (มาก)	3.51 (มาก)	3.62 (มาก)	3.51 (มาก)	3.70 (มาก)	3.59 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55 (มาก)	3.63 (มาก)	3.56 (มาก)	3.57 (มาก)	3.53 (มาก)	3.74 (มาก)	3.60 (มาก)

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 300 บาท มีความคิดเห็นต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.60) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.45) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 301 - 315 บาท มีความคิดเห็นต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.66) ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.61) และด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 316 - 330 บาท มีความคิดเห็นต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.53) และด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.51) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 331 - 345 บาท มีความคิดเห็นต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.62) ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.52) และด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 346 - 360 บาท มีความคิดเห็นต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.54) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (3.51) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 361 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์กรสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.73) ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.70) และด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) ตามลำดับ

4.5 ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามแผนงาน

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแผนงาน

ด้านองค์การ	แผนงาน				ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	ผลิต เฟอร์นิเจอร์ ไม้	ผลิต เฟอร์นิเจอร์ ไม้ (ตามสั่ง โครงการ)	ผลิตโซฟา	ผลิตงาน ที่นอน	
1.1 บริษัทมีการถ่ายทอด นโยบายและกลยุทธ์ ให้กับพนักงานอย่าง ชัดเจน	3.79 (มาก)	3.69 (มาก)	3.72 (มาก)	3.80 (มาก)	3.75 (มาก)
1.2 บริษัทจัดให้มี ช่องทางเพื่อสื่อสาร กับพนักงานได้อย่าง สะดวก	3.61 (มาก)	3.50 (มาก)	3.49 (มาก)	3.50 (มาก)	3.54 (มาก)
1.3 บริษัทมีการเปิด โอกาสและรับฟัง ความคิดเห็นของ พนักงาน	3.21 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
1.4 นโยบายและกลยุทธ์ ของแต่ละหน่วยงาน มีความสอดคล้องและ เชื่อมโยงมาจากนโยบาย และกลยุทธ์ของบริษัท	3.68 (มาก)	3.55 (มาก)	3.60 (มาก)	3.58 (มาก)	3.61 (มาก)
1.5 บริษัทมีระบบ มาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.77 (มาก)	3.59 (มาก)	3.74 (มาก)	3.68 (มาก)	3.70 (มาก)
1.6 บริษัทมีการสร้าง สภาพแวดล้อมที่ เหมาะสม และปลอดภัย ให้กับพนักงาน	3.71 (มาก)	3.74 (มาก)	3.72 (มาก)	3.68 (มาก)	3.71 (มาก)

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแผนงาน (ต่อ)

ด้านองค์การ	แผนงาน				ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	ผลิต เฟอร์นิเจอร์ ไม้	ผลิต เฟอร์นิเจอร์ ไม้ (ตามสั่ง โครงการ)	ผลิตโซฟา	ผลิตงาน ที่นอน	
1.7 บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและ บทลงโทษที่ชัดเจนใน กรณีที่พนักงานทำผิด	3.87 (มาก)	3.76 (มาก)	3.79 (มาก)	3.80 (มาก)	3.81 (มาก)
1.8 บริษัทมีการส่งเสริม ให้พนักงานได้เรียนรู้และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ใน องค์การ	3.37 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.42 (มาก)	3.60 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.62 (มาก)	3.54 (มาก)	3.59 (มาก)	3.61 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.87) บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.79) บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.77) บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.68) บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.61) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.37) บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสั่งโครงการ) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) โดยมี

ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.76) บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.69) บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.59) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.55) บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.32) บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตโซฟา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.79) บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.74) บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน และ บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.60) บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.49) บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.42) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตงานที่นอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน และบริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.80) บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และบริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.60) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.58) บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในดำเนินงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม

แผนกงาน

ด้านงาน	แผนกงาน				ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	ผลิต เฟอร์นิเจอร์ ไม้	ผลิต เฟอร์นิเจอร์ ไม้ (ตามสั่ง โครงการ)	ผลิตโซฟา	ผลิตงาน ที่นอน	
2.1 บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน	3.14 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)
2.2 บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการสนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.79 (มาก)	3.81 (มาก)	3.77 (มาก)	3.90 (มาก)	3.81 (มาก)
2.3 บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน	3.63 (มาก)	3.62 (มาก)	3.49 (มาก)	3.55 (มาก)	3.59 (มาก)
2.4 พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับบริษัท	3.69 (มาก)	3.62 (มาก)	3.68 (มาก)	3.70 (มาก)	3.67 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56 (มาก)	3.54 (มาก)	3.56 (มาก)	3.58 (มาก)	3.56 (มาก)

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการสนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.79) พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.69) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และมีระดับความคิดเห็นต่อ

องค์กรประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสั่ง โครงการ) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการสนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.81) พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับบริษัท และบริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตโซฟา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการสนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.77) พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.68) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตงานที่นอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการสนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.90) พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.70) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแผนงาน

ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	แผนงาน				ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	ผลิต เฟอร์นิเจอร์ ไม้	ผลิต เฟอร์นิเจอร์ ไม้ (ตามสั่ง โครงการ)	ผลิตโซฟา	ผลิตงาน ที่นอน	
3.1 บริษัทมีการจัดการ วางแผนงานด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ อย่างเหมาะสม	3.56 (มาก)	3.58 (มาก)	3.54 (มาก)	3.55 (มาก)	3.56 (มาก)
3.2 บริษัทมีการจัดทำ เอกสารที่ระบุขีด ความสามารถของบริษัท และพนักงาน รวมถึงระบุ ไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็น ของบุคคลต่องานนั้นๆ	3.73 (มาก)	3.74 (มาก)	3.70 (มาก)	3.85 (มาก)	3.75 (มาก)
3.3 บริษัทมีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การ ฝึกอบรม การพัฒนาและ การจ่ายค่าตอบแทน	3.54 (มาก)	3.65 (มาก)	3.68 (มาก)	3.60 (มาก)	3.61 (มาก)
3.4 บริษัทสามารถทำให้ พนักงานรู้สึกว่ มีความมั่นคงในการ ทำงาน	3.82 (มาก)	3.74 (มาก)	3.82 (มาก)	3.68 (มาก)	3.78 (มาก)
3.5 บริษัทมีเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับพนักงานที่ชัดเจน	3.58 (มาก)	3.67 (มาก)	3.67 (มาก)	3.58 (มาก)	3.62 (มาก)

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแผนงาน (ต่อ)

ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	แผนงาน				ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	ผลิต เฟอร์นิเจอร์ ไม้	ผลิต เฟอร์นิเจอร์ ไม้ (ตามสั่ง โครงการ)	ผลิตโซฟา	ผลิตงาน ที่นอน	
3.6 บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน	3.62 (มาก)	3.55 (มาก)	3.75 (มาก)	3.63 (มาก)	3.63 (มาก)
3.7 บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม	3.57 (มาก)	3.59 (มาก)	3.74 (มาก)	3.60 (มาก)	3.61 (มาก)
3.8 บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน	3.53 (มาก)	3.59 (มาก)	3.70 (มาก)	3.58 (มาก)	3.59 (มาก)
3.9 บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	3.52 (มาก)	3.68 (มาก)	3.58 (มาก)	3.70 (มาก)	3.60 (มาก)
3.10 บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.76 (มาก)	3.82 (มาก)	3.81 (มาก)	3.68 (มาก)	3.77 (มาก)
3.11 บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	3.71 (มาก)	3.82 (มาก)	3.98 (มาก)	3.73 (มาก)	3.80 (มาก)
3.12 บริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน	3.34 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.65 (มาก)	3.48 (มาก)	3.49 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61 (มาก)	3.67 (มาก)	3.72 (มาก)	3.64 (มาก)	3.65 (มาก)

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.76) บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลต่องานนั้นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.73) บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.58) บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.57) บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.56) บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.54) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.52) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสิ่ง โครงการ) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ และบริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลต่องานนั้นๆ และบริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.68) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.67) บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.65) บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน และบริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม

(ค่าเฉลี่ย 3.58) บริษัทส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตโซฟา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.98) บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.81) บริษัทส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.74) บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลต่องานนั้นๆ และบริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.68) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.67) บริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.58) และบริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตงานที่นอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลต่องานนั้นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.85) บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.70) บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน และบริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.68) บริษัทส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน และบริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.60) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย

3.58) บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.54) และบริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแผนงาน

ด้านภาวะผู้นำ	แผนงาน				ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	ผลิต ฟอร์นิเจอร์ ไม้	ผลิต ฟอร์นิเจอร์ ไม้ (ตามตั้ง โครงการ)	ผลิตโซฟา	ผลิตงาน ที่นอน	
4.1 ผู้บังคับบัญชามีการ แจ้งผลการประเมิน ประจำปีให้พนักงาน ได้รับทราบถึงผลการ ทำงานทุกครั้งที่มีการ ประเมิน	3.53 (มาก)	3.62 (มาก)	3.60 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)
4.2 ผู้บังคับบัญชาให้ ความสำคัญกับเรื่องการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.64 (มาก)	3.76 (มาก)	3.75 (มาก)	3.63 (มาก)	3.69 (มาก)
4.3 ผู้บังคับบัญชามีการ แจ้งให้พนักงานใน แต่ละหน่วยงานได้รับ ทราบถึงความคาดหวังใน การทำงานของพนักงาน	3.63 (มาก)	3.85 (มาก)	3.75 (มาก)	3.60 (มาก)	3.71 (มาก)
4.4 ผู้บังคับบัญชามีการ แนะนำและให้แนว ทางการทำงานให้กับ พนักงาน	3.60 (มาก)	3.58 (มาก)	3.58 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)
4.5 ผู้บังคับบัญชามีการ รับฟังความคิดเห็นของ พนักงาน	3.11 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
4.6 ผู้บังคับบัญชามี วิสัยทัศน์กว้างไกลและ ถ่ายทอดให้พนักงาน ได้รับทราบ	3.76 (มาก)	3.85 (มาก)	3.77 (มาก)	3.70 (มาก)	3.78 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.54 (มาก)	3.65 (มาก)	3.64 (มาก)	3.51 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.76) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.64) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมิน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสั่ง โครงการ) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.85) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.76) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมิน (ค่าเฉลี่ย 3.62) ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตโซฟา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.77) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมิน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตงานที่นอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) โดยมีระดับความคิดเห็น

ต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.70) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.63) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมิน และผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแผนงาน

ความคิดเห็นต่อองค์การ	แผนงาน				ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
	ผลิต เฟอร์นิเจอร์ไม้	ผลิต เฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามตั้ง โครงการ)	ผลิตโซฟา	ผลิตงาน ที่นอน	
ด้านองค์การ	3.62 (มาก)	3.54 (มาก)	3.59 (มาก)	3.61 (มาก)	3.59 (มาก)
ด้านงาน	3.56 (มาก)	3.54 (มาก)	3.56 (มาก)	3.58 (มาก)	3.56 (มาก)
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	3.61 (มาก)	3.67 (มาก)	3.72 (มาก)	3.64 (มาก)	3.65 (มาก)
ด้านภาวะผู้นำ	3.54 (มาก)	3.65 (มาก)	3.64 (มาก)	3.51 (มาก)	3.59 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58 (มาก)	3.60 (มาก)	3.63 (มาก)	3.58 (มาก)	3.60 (มาก)

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ มีความคิดเห็นต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.61) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) และด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.54) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสั่ง โครงการ) มีความคิดเห็นต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านองค์การและดำเนินงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตโซฟา มีความคิดเห็นต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.64) ด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.59) และดำเนินงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตงานที่นอน มีความคิดเห็นต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาคือ ด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.61) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.51) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.6 ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการ
ทำงาน ในบริษัท อินเด็กซ์ อินเทอร์เน็ต จำกัด สาขาเอกชัย

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก
ตามระยะเวลาในการทำงานใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเทอร์เน็ต จำกัด สาขาเอกชัย

ด้านองค์การ	ระยะเวลาในการทำงาน ใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเทอร์เน็ต จำกัด สาขาเอกชัย						ค่าเฉลี่ย รวม (แปลผล)
	ต่ำกว่า 3 เดือน	3 เดือน - 1 ปี	2 - 3 ปี	4 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
1.1 บริษัทมีการถ่ายทอด นโยบายและกลยุทธ์ให้กับ พนักงานอย่างชัดเจน	3.73 (มาก)	3.84 (มาก)	3.54 (มาก)	3.65 (มาก)	3.82 (มาก)	4.11 (มาก)	3.75 (มาก)
1.2 บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อ สื่อสารกับพนักงานได้อย่าง สะดวก	3.32 (ปาน กลาง)	3.43 (มาก)	3.49 (มาก)	3.48 (มาก)	3.59 (มาก)	3.87 (มาก)	3.54 (มาก)
1.3 บริษัทมีการเปิดโอกาสและ รับฟังความคิดเห็นของ พนักงาน	3.09 (ปาน กลาง)	3.22 (ปาน กลาง)	3.16 (ปาน กลาง)	3.18 (ปาน กลาง)	3.16 (ปาน กลาง)	3.39 (ปาน กลาง)	3.20 (ปาน กลาง)
1.4 นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละ หน่วยงานมีความสอดคล้อง และเชื่อมโยงมาจากนโยบาย และกลยุทธ์ของบริษัท	3.64 (มาก)	3.62 (มาก)	3.58 (มาก)	3.58 (มาก)	3.59 (มาก)	3.74 (มาก)	3.61 (มาก)
1.5 บริษัทมีระบบมาตรฐานการ ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.73 (มาก)	3.70 (มาก)	3.75 (มาก)	3.65 (มาก)	3.67 (มาก)	3.71 (มาก)	3.70 (มาก)
1.6 บริษัทมีการสร้าง สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และ ปลอดภัยให้กับพนักงาน	3.55 (มาก)	3.65 (มาก)	3.71 (มาก)	3.68 (มาก)	3.79 (มาก)	3.82 (มาก)	3.71 (มาก)
1.7 บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและ บทลงโทษที่ชัดเจนในกรณี ที่พนักงานทำผิด	3.68 (มาก)	3.89 (มาก)	3.80 (มาก)	3.77 (มาก)	3.75 (มาก)	4.00 (มาก)	3.81 (มาก)

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย (ต่อ)

ด้านองค์การ (ต่อ)	ระยะเวลาในการทำงาน ใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย						ค่าเฉลี่ย รวม (แปลผล)
	ต่ำกว่า 3 เดือน	3 เดือน – 1 ปี	2 – 3 ปี	4 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
1.8 บริษัทมีการส่งเสริมให้ พนักงานได้เรียนรู้และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ	3.23 (ปาน กลาง)	3.41 (มาก)	3.46 (มาก)	3.38 (ปาน กลาง)	3.36 (ปาน กลาง)	3.45 (มาก)	3.40 (ปาน กลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.49 (มาก)	3.59 (มาก)	3.56 (มาก)	3.55 (มาก)	3.59 (มาก)	3.76 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 เดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.49) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจนและบริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.73) บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจน ในกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.68) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้อง และเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.64) บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.32) บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.23) บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 เดือน – 1 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.89) บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.84) บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.70) บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.62) บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้

อย่างสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.43) บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.41) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 - 3 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.80) บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.75) บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.58) บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.54) บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.49) บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.46) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 - 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.77) บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจนและบริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.65) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.58) บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.48) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.38) และบริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.82) บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.75) บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ใน

ระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.67) บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวก และนโยบาย และกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.59) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.36) และ บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) โดยมีระดับ ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและ กลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.11) บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและ บทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 4.00) บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับ พนักงานได้อย่างสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.87) บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย ให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและ เชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.74) บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.71) บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.45) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วย ปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในดำเนินงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย

ด้านงาน	ระยะเวลาในการทำงาน ใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย						ค่าเฉลี่ย รวม (แปลผล)
	ต่ำกว่า 3 เดือน	3 เดือน – 1 ปี	2 – 3 ปี	4 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
2.1 บริษัทเปิดโอกาส ให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงาน ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน	3.14 (ปาน กลาง)	3.19 (ปาน กลาง)	3.22 (ปาน กลาง)	3.10 (ปาน กลาง)	3.13 (ปาน กลาง)	3.29 (ปาน กลาง)	3.17 (ปาน กลาง)
2.2 บริษัทมีการ จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการ สนับสนุนการทำงาน ของพนักงานอย่าง เพียงพอ	3.82 (มาก)	3.84 (มาก)	3.91 (มาก)	3.65 (มาก)	3.84 (มาก)	3.79 (มาก)	3.81 (มาก)
2.3 บริษัทมีการ มอบหมายงานที่ เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของ พนักงาน	3.55 (มาก)	3.46 (มาก)	3.68 (มาก)	3.53 (มาก)	3.66 (มาก)	3.55 (มาก)	3.59 (มาก)
2.4 พนักงานในบริษัทมี รูปแบบการทำงาน ที่สอดคล้องกับบริษัท	3.64 (มาก)	3.68 (มาก)	3.67 (มาก)	3.57 (มาก)	3.75 (มาก)	3.71 (มาก)	3.67 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53 (มาก)	3.54 (มาก)	3.62 (มาก)	3.46 (มาก)	3.59 (มาก)	3.59 (มาก)	3.56 (มาก)

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 เดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการสนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.82) พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.64) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีระดับความคิดเห็นต่อ

ความรู้และความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการสนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.79) พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.71) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย

ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระยะเวลาในการทำงาน ใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย						ค่าเฉลี่ย รวม (แปลผล)
	ต่ำกว่า 3 เดือน	3 เดือน – 1 ปี	2 – 3 ปี	4 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
3.1 บริษัทมีการจัดการ วางแผนงานด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้อย่างเหมาะสม	3.41 (มาก)	3.59 (มาก)	3.62 (มาก)	3.57 (มาก)	3.59 (มาก)	3.45 (มาก)	3.56 (มาก)
3.2 บริษัทมีการจัดทำ เอกสารที่ระบุขีด ความสามารถของ บริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่จำเป็นของบุคคลต่อ งานนั้นๆ	3.77 (มาก)	3.81 (มาก)	3.70 (มาก)	3.68 (มาก)	3.85 (มาก)	3.68 (มาก)	3.75 (มาก)
3.3 บริษัทมีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละคน และเชื่อมโยง ไปสู่การฝึกอบรม การ พัฒนาและการจ่าย ค่าตอบแทน	3.68 (มาก)	3.78 (มาก)	3.57 (มาก)	3.60 (มาก)	3.64 (มาก)	3.45 (มาก)	3.61 (มาก)
3.4 บริษัทสามารถทำ ให้พนักงานรู้สึก มีความมั่นคงในการ ทำงาน	3.82 (มาก)	3.97 (มาก)	3.71 (มาก)	3.72 (มาก)	3.89 (มาก)	3.63 (มาก)	3.78 (มาก)
3.5 บริษัทมีเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับพนักงานที่ชัดเจน	3.82 (มาก)	3.78 (มาก)	3.49 (มาก)	3.57 (มาก)	3.69 (มาก)	3.55 (มาก)	3.62 (มาก)

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย (ต่อ)

ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)	ระยะเวลาในการทำงาน ใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย						ค่าเฉลี่ย รวม (แปลผล)
	ต่ำกว่า 3 เดือน	3 เดือน – 1 ปี	2 – 3 ปี	4 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
3.6 บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน	3.64 (มาก)	3.76 (มาก)	3.64 (มาก)	3.65 (มาก)	3.56 (มาก)	3.55 (มาก)	3.63 (มาก)
3.7 บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม	3.77 (มาก)	3.65 (มาก)	3.64 (มาก)	3.65 (มาก)	3.52 (มาก)	3.53 (มาก)	3.61 (มาก)
3.8 บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน	3.55 (มาก)	3.49 (มาก)	3.58 (มาก)	3.70 (มาก)	3.52 (มาก)	3.63 (มาก)	3.59 (มาก)
3.9 บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	3.86 (มาก)	3.59 (มาก)	3.51 (มาก)	3.62 (มาก)	3.61 (มาก)	3.58 (มาก)	3.60 (มาก)
3.10 บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.64 (มาก)	3.84 (มาก)	3.83 (มาก)	3.68 (มาก)	3.77 (มาก)	3.84 (มาก)	3.77 (มาก)

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเทอร์เน็ต ฟิรน์ จำกัด สาขาเอกชัย (ต่อ)

ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)	ระยะเวลาในการทำงาน ใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเทอร์เน็ต ฟิรน์ จำกัด สาขาเอกชัย						ค่าเฉลี่ย รวม (แปลผล)
	ต่ำกว่า 3 เดือน	3 เดือน – 1 ปี	2 – 3 ปี	4 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
3.11 บริษัทส่งเสริมและ จัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อม สัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่าง พนักงาน	3.82 (มาก)	3.81 (มาก)	3.87 (มาก)	3.75 (มาก)	3.79 (มาก)	3.74 (มาก)	3.80 (มาก)
3.12 บริษัทมีการ จัดระบบให้คำปรึกษา แก่พนักงาน	3.36 (ปาน กลาง)	3.49 (มาก)	3.48 (มาก)	3.55 (มาก)	3.46 (มาก)	3.53 (มาก)	3.49 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68 (มาก)	3.71 (มาก)	3.64 (มาก)	3.64 (มาก)	3.66 (มาก)	3.60 (มาก)	3.65 (มาก)

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 เดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.86) บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน และบริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลต่องานนั้นๆ และบริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.77) บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.68) บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน และบริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.64) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.41) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 เดือน - 1 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.84) บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไปถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลต่องานนั้นๆ และบริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน และบริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.78) บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.65) บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม และบริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.59) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน และบริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 - 3 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.83) บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไปถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลต่องานนั้นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.70) บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงานและบริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.64) บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.62) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.57) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.51) บริษัทมีเส้นทาง

ความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.49) และบริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 - 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลต่องานนั้นๆ และบริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.68) บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน และบริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.65) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.62) บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.60) บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม และบริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.57) บริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลต่องานนั้นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.85) บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.77) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.69) บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.64) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.61) บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.59) บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม และบริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ

เหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และ บริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.84) บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลต่องานนั้นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.68) บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน และบริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.58) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน และบริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม และบริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม และบริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก

ตามระยะเวลาในการทำงานใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย

ด้านภาวะผู้นำ	ระยะเวลาในการทำงาน ใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย						ค่าเฉลี่ย รวม (แปลผล)
	ต่ำกว่า 3 เดือน	3 เดือน – 1 ปี	2 – 3 ปี	4 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
4.1 ผู้บังคับบัญชามี การแจ้งผลการ ประเมินประจำปีให้ พนักงานได้รับทราบ ถึงผลการทำงานทุก ครั้งที่มีการประเมิน	3.41 (มาก)	3.54 (มาก)	3.58 (มาก)	3.55 (มาก)	3.56 (มาก)	3.55 (มาก)	3.55 (มาก)
4.2 ผู้บังคับบัญชาให้ ความสำคัญกับเรื่อง การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	3.59 (มาก)	3.76 (มาก)	3.65 (มาก)	3.75 (มาก)	3.69 (มาก)	3.68 (มาก)	3.69 (มาก)
4.3 ผู้บังคับบัญชามี การแจ้งให้พนักงาน ในแต่ละหน่วยงาน ได้รับทราบถึงความ คาดหวังในการ ทำงานของพนักงาน	3.82 (มาก)	3.73 (มาก)	3.68 (มาก)	3.75 (มาก)	3.67 (มาก)	3.68 (มาก)	3.71 (มาก)
4.4 ผู้บังคับบัญชามี การแนะนำและให้ แนวทางการทำงาน ให้กับพนักงาน	3.59 (มาก)	3.70 (มาก)	3.58 (มาก)	3.48 (มาก)	3.51 (มาก)	3.58 (มาก)	3.56 (มาก)
4.5 ผู้บังคับบัญชามี การรับฟังความ คิดเห็นของพนักงาน	3.05 (ปาน กลาง)	3.41 (มาก)	3.26 (ปาน กลาง)	3.08 (ปาน กลาง)	3.33 (ปาน กลาง)	3.24 (ปาน กลาง)	3.24 (ปาน กลาง)
4.6 ผู้บังคับบัญชามี วิสัยทัศน์กว้างไกล และถ่ายทอดให้ พนักงานได้รับทราบ	3.73 (มาก)	3.62 (มาก)	3.84 (มาก)	3.85 (มาก)	3.67 (มาก)	3.89 (มาก)	3.78 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53 (มาก)	3.63 (มาก)	3.60 (มาก)	3.58 (มาก)	3.57 (มาก)	3.61 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 เดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.73) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมิน (ค่าเฉลี่ย 3.41) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 เดือน - 1 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.76) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.62) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมิน (ค่าเฉลี่ย 3.54) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 - 3 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.84) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.65) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมิน และผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 - 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยมีระดับความ

คิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.85) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมิน (ค่าเฉลี่ย 3.55) ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.69) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.67) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมิน (ค่าเฉลี่ย 3.56) ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.89) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมิน (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย

ความคิดเห็นต่อ องค์การ	ระยะเวลาในการทำงาน ใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย						ค่าเฉลี่ย รวม (แปลผล)
	ต่ำกว่า 3 เดือน	3 เดือน – 1 ปี	2 – 3 ปี	4 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
ด้านองค์การ	3.49 (มาก)	3.59 (มาก)	3.56 (มาก)	3.55 (มาก)	3.59 (มาก)	3.76 (มาก)	3.59 (มาก)
ด้านงาน	3.53 (มาก)	3.54 (มาก)	3.62 (มาก)	3.46 (มาก)	3.59 (มาก)	3.59 (มาก)	3.56 (มาก)
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	3.68 (มาก)	3.71 (มาก)	3.64 (มาก)	3.64 (มาก)	3.66 (มาก)	3.60 (มาก)	3.65 (มาก)
ด้านภาวะผู้นำ	3.53 (มาก)	3.63 (มาก)	3.60 (มาก)	3.58 (มาก)	3.57 (มาก)	3.61 (มาก)	3.59 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56 (มาก)	3.62 (มาก)	3.60 (มาก)	3.56 (มาก)	3.60 (มาก)	3.64 (มาก)	3.60 (มาก)

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 เดือน มีความคิดเห็นต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมาคือ ด้านงานและด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.53) และด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.49) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 เดือน - 1 ปี มีความคิดเห็นต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.63) ด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.59) และด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 - 3 ปี มีความคิดเห็นต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาคือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.60) และด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.56) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 - 5 ปี มีความคิดเห็นต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.58) ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.55) และด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาคือ ด้านองค์กรและด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) และด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.57) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์กรสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.61) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.60) และด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.7 ส่วนที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งวัดจากค่าเฉลี่ยรวมขององค์ประกอบของความผูกพันทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.33 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

องค์ประกอบของความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์กร	3.59
ด้านงาน	3.56
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.65
ด้านภาวะผู้นำ	3.59
รวม	3.60 Engaged

จากตารางที่ 4.33 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อินเด็กซ์ อินเทอร์เน็ต จำกัด สาขาเอกชัย พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” (Engaged employee) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.60 และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นในแต่ละองค์ประกอบของความผูกพัน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 รองลงมาได้แก่ ด้านองค์กรและด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย 3.59 และด้านงาน มีค่าเฉลี่ย 3.56 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

4.8 ส่วนที่ 8 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความผูกพันกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในภาพรวม

ตารางที่ 4.34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความผูกพันกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม

องค์ประกอบของความผูกพัน	ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในภาพรวม				R	R square
	B	Beta	T	Sig.		
ด้านองค์การ	0.122	0.064	1.193	0.234	0.620	0.385
ด้านงาน	0.014	0.009	0.177	0.860		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.480	0.270	4.889	0.000*		
ด้านภาวะผู้นำ	0.594	0.414	7.689	0.000*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

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

ตัวแปรตาม (Dependent variable): ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม

จากตารางที่ 4.34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นคือ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม คือความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม มีการแปรผันตามกันในเชิงบวกโดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.620 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 38.50 ส่วนความผูกพันต่อองค์การอีกร้อยละ 61.50 เป็นผลที่เกิดจากองค์ประกอบอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนองค์ประกอบด้านองค์การและด้านงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันในด้านภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B = 0.594) และรองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (B = 0.480)

ตารางที่ 4.35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความผูกพันกับด้านความเชื่อมั่น ยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมของบริษัท

องค์ประกอบของความผูกพัน	ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัท				R	R square
	B	Beta	T	Sig.		
ด้านองค์การ	0.115	0.058	1.031	0.303	0.563	0.317
ด้านงาน	0.022	0.014	0.254	0.800		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.456	0.247	4.251	0.000*		
ด้านภาวะผู้นำ	0.555	0.373	6.568	0.000*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

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

ตัวแปรตาม (Dependent variable): ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท

จากตารางที่ 4.35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นคือด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม คือด้านความเชื่อมั่น ยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมของบริษัท มีการแปรผันตามกันในเชิงบวกโดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.563 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 31.70 ส่วนความผูกพันต่อองค์การอีกร้อยละ 68.30 เป็นผลที่เกิดจากองค์ประกอบอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่า นัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วน องค์ประกอบด้านองค์การและด้านงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันในด้านภาพรวมต่อองค์การอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ด้านภาวะ ผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B = 0.555) และรองลงมา คือ ด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (B = 0.456)

ตารางที่ 4.36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความผูกพันกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัท

องค์ประกอบของความผูกพัน	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัท				R	R square
	B	Beta	T	Sig.		
ด้านองค์การ	0.154	0.077	1.424	0.155	0.607	0.368
ด้านงาน	-0.059	-0.037	-0.691	0.490		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.505	0.271	4.846	0.000*		
ด้านภาวะผู้นำ	0.612	0.407	7.451	0.000*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

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

ตัวแปรตาม (Dependent variable): ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัท

จากตารางที่ 4.36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นคือ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม คือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัท มีการแปรผันตามกันในเชิงบวกโดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.607 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 36.80 ส่วนความผูกพันต่อองค์การอีกร้อยละ 63.20 เป็นผลที่เกิดจากองค์ประกอบอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนองค์ประกอบด้านองค์การและด้านงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันในด้านภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B = 0.612) และรองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (B = 0.505)

ตารางที่ 4.37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความผูกพันกับด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นพนักงาน (สมาชิก) ของบริษัทต่อไป

องค์ประกอบของความผูกพัน	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นพนักงาน (สมาชิก) ของบริษัทต่อไป				R	R square
	B	Beta	T	Sig.		
ด้านองค์การ	0.096	0.047	0.863	0.389	0.601	0.361
ด้านงาน	0.079	0.048	0.908	0.365		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.477	0.251	4.475	0.000*		
ด้านภาวะผู้นำ	0.616	0.402	7.323	0.000*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

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

ตัวแปรตาม (Dependent variable): ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นพนักงาน (สมาชิก) ของบริษัทต่อไป

จากตารางที่ 4.37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นคือ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม คือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นพนักงาน (สมาชิก) ของบริษัทต่อไป มีการแปรผันตามกันในเชิงบวกโดยมีความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.601 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 36.10 ส่วนความผูกพันต่อองค์การอีกร้อยละ 63.90 เป็นผลที่เกิดจากองค์ประกอบอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนองค์ประกอบด้านองค์การและด้านงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันในด้านภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ด้านภาวะผู้นำสามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B = 0.616) และรองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (B = 0.477)