

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาคความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซี.อาร์.พี. จิลเวลรี่ (เชียงใหม่) จำกัด ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน (ตารางที่ 2-7)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซี.อาร์.พี.จิลเวลรี่ (เชียงใหม่) จำกัด ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ (ตารางที่ 8-13)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซี.อาร์.พี.จิลเวลรี่ (เชียงใหม่) จำกัด ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ และด้านภาพรวม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน (ตารางที่ 14-31)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพัน	จำนวนข้อ	ค่า Alpha ( $\alpha$ )
ด้านองค์กร	8	.8327
ด้านงาน	4	.8208
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	12	.9146
ด้านภาวะผู้นำ	6	.8906
ด้านความผูกพันในภาพรวม	6	.8719

จากตารางที่ 1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งคำถามในการวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านภาพรวม ซึ่งเมื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 5 ด้าน โดยใช้วิธีการ Reliability Analysis พบว่าค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 5 ด้านมีค่าความเชื่อมั่น (Alpha  $\alpha$ ) รวมที่ .9581 ซึ่งมีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าแบบสอบถามทั้ง 5 ด้านมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดีมาก สามารถยอมรับได้ และเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นแยกแต่ละด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .80 จึงอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับแบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	69	41.6
หญิง	97	58.4
รวม	166	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.4 เป็นเพศชาย ร้อยละ 41.6

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-22 ปี	15	9.0
23-27 ปี	86	51.8
28-32 ปี	36	21.7
33-37 ปี	18	10.8
38-42 ปี	7	4.2
43-47 ปี	4	2.4
รวม	166	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีอายุ 23 - 27 ปี ร้อยละ 51.8 รองลงมา อายุ 28-32 ปี ร้อยละ 21.7 อายุ 33-37 ปี ร้อยละ 10.8 อายุ 18-22 ปี ร้อยละ 9.0 อายุ 38-42 ปี ร้อยละ 4.2 และอายุ 43-47 ปี ร้อยละ 2.4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ป.6	17	10.2
ม.3	59	35.5
ม.6/ปวช.	51	30.7
อนุปริญญา/ปวส.	15	9.0
ปริญญาตรี	24	14.5
<b>รวม</b>	<b>166</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดระดับการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 3 ร้อยละ 35.5 รองลงมา มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. ร้อยละ 30.7 ปริญญาตรี ร้อยละ 14.5 ประถมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 10.2 และ อนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 9.0

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
4เดือน-1ปี	34	20.5
1-3 ปี	69	41.6
4-6 ปี	44	26.5
7-9 ปี	13	7.8
10-12 ปี	6	3.6
<b>รวม</b>	<b>166</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานมากที่สุดคือ 1-3 ปี ร้อยละ 41.6 รองลงมา 4-6 ปี ร้อยละ 26.5 4เดือน-1ปี ร้อยละ 20.5 7-9 ปี ร้อยละ 7.8 และ 10-12 ปี ร้อยละ 3.6

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานฝ่ายผลิต (ระดับปฏิบัติการ)	115	69.3
หัวหน้าแผนก (ฝ่ายผลิต)	22	13.3
พนักงานฝ่ายสำนักงาน	10	6.0
หัวหน้าแผนก (ฝ่ายสำนักงาน)	14	8.4
ผู้จัดการฝ่าย	5	3.0
<b>รวม</b>	<b>166</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งเป็น พนักงานฝ่ายผลิต (ระดับปฏิบัติการ) ร้อยละ 69.3 รองลงมา หัวหน้าแผนก (ฝ่ายผลิต) ร้อยละ 13.3 หัวหน้าแผนก (ฝ่ายสำนักงาน) ร้อยละ 8.4 พนักงานฝ่ายสำนักงาน ร้อยละ 6.0 และ ผู้จัดการฝ่าย ร้อยละ 3.0

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 4,500 บาท	45	27.1
4,500-7,500 บาท	75	45.2
7,501-10,500 บาท	26	15.7
13,501-16,000 บาท	11	6.6
16,001-19,000 บาท	7	4.2
19,001-22,000 บาท	1	0.6
22,001 บาทขึ้นไป	1	0.6
<b>รวม</b>	<b>166</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีรายได้ต่อเดือน 4,500-7,500 บาท ร้อยละ 45.2 รองลงมา ต่ำกว่า 4,500 บาท ร้อยละ 27.1 7,501-10,500 บาท ร้อยละ 15.7 13,501-16,000 บาท ร้อยละ 6.6 16,001-19,000 บาท ร้อยละ 4.2 และ 19,001-22,000 บาท 22,001 บาทขึ้นไป เท่ากัน ร้อยละ 0.6

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซี.อาร์.พี.จิลเวลรี่ (เชียงใหม่)  
จำกัด

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อ  
องค์ประกอบด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทซี.อาร์.พี.ฯมีการถ่ายทอด นโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่าย อย่างชัดเจน	0 (0.0)	63 (38.0)	44 (26.5)	53 (31.9)	6 (3.6)	2.99 (เฉยๆ)
บริษัทซี.อาร์.พี.ฯ จัดให้มีช่องทาง เพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่าง สะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	7 (4.2)	69 (41.6)	48 (28.9)	26 (15.7)	16 (9.6)	3.15 (เฉยๆ)
บริษัทซี.อาร์.พี.ฯ มีการเปิดโอกาส ให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของ พนักงาน	8 (4.8)	51 (30.7)	35 (21.1)	43 (25.9)	29 (17.5)	2.80 (เฉยๆ)
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละ แผนกมีความสอดคล้องและ เชื่อมโยงมาจากนโยบายและกล ยุทธ์ของบริษัทฯ	3 (1.8)	60 (36.1)	53 (31.9)	24 (14.5)	26 (15.7)	2.94 (เฉยๆ)
บริษัท ซี.อาร์.พี.ฯ มีการจัดระบบ วิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3 (1.8)	41 (24.7)	55 (33.1)	40 (24.1)	27 (16.3)	2.72 (เฉยๆ)
บริษัทซี.อาร์.พี.ฯมีการสร้าง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่าง เหมาะสมและปลอดภัยให้กับ พนักงาน	11 (6.6)	74 (44.6)	28 (16.9)	37 (22.3)	16 (9.6)	3.16 (เฉยๆ)

ตารางที่ 8 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทซี.อาร์.พี.ฯมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบ การทำงานอย่างชัดเจนและเป็น ธรรมแก่พนักงาน	15 (9.0)	37 (22.3)	42 (25.3)	30 (18.1)	42 (25.3)	2.72 (เฉยๆ)
บริษัทซี.อาร์.พี.ฯมีการส่งเสริมให้ พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ	5 (3.0)	30 (18.1)	65 (39.2)	42 (25.3)	24 (14.5)	2.70 (เฉยๆ)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>2.90</b> (เฉยๆ)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก 2.61–3.40 = เฉย ๆ 1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย  
1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 2.90) ปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ เรียงลำดับคือ บริษัท ซี.อาร์.พี.ฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16) บริษัท ซี.อาร์.พี.ฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.15) บริษัทซี.อาร์.พี.ฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.99) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 2.94) บริษัทซี.อาร์.พี.ฯ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.80) บริษัทซี.อาร์.พี.ฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี และบริษัทซี.อาร์.พี.ฯมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.72) และบริษัทซี.อาร์.พี.ฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 2.70)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบด้านงาน

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทซี.อาร์.พี.มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	18 (10.8)	48 (28.9)	39 (23.5)	31 (18.7)	30 (18.1)	2.96 (เฉยๆ)
บริษัทซี.อาร์.พี.มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	19 (11.4)	60 (36.1)	40 (24.1)	26 (15.7)	21 (12.7)	3.18 (เฉยๆ)
บริษัทซี.อาร์.พี.มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	8 (4.8)	49 (29.5)	42 (25.3)	44 (26.5)	23 (13.9)	2.85 (เฉยๆ)
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	6 (3.6)	49 (29.5)	56 (33.7)	32 (19.3)	23 (13.9)	2.90 (เฉยๆ)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>2.97 (เฉยๆ)</b>

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก 2.61–3.40 = เฉย ๆ 1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย

1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 2.97) ปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ เรียงลำดับคือ บริษัทซี.อาร์.พี.มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.18) บริษัทซี.อาร์.พี.มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.96) พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.90) บริษัทซี.อาร์.พี. มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.85)



ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อ องค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทซี.อาร์.พี.ฯมีการจัดการ วางแผนงานด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละ ตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและ ครอบคลุมทุกหน้าที่	8 (4.8)	43 (25.9)	60 (36.1)	34 (20.5)	21 (12.7)	2.90 (เลขๆ)
บริษัทซี.อาร์.พี.ฯมีการกำหนด กรอบและแนวทางในการวัด ความ สามารถ (Competency) ทั้ง ด้านองค์การและพนักงาน	4 (2.4)	34 (20.5)	52 (31.3)	56 (33.7)	20 (12.0)	2.67 (เลขๆ)
บริษัทซี.อาร์.พี.ฯมีการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน(Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/ การพัฒนาและการจ่าย ค่าตอบแทน	16 (9.6)	23 (13.9)	34 (20.5)	47 (28.3)	46 (27.7)	2.49 (เห็นด้วย น้อย)
บริษัทซี.อาร์.พี.ฯสามารถทำให้ พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงใน การทำงาน	10 (6.0)	16 (9.6)	47 (28.3)	36 (21.7)	57 (34.3)	2.31 (เห็นด้วย น้อย)
บริษัทซี.อาร์.พี.ฯมีเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพให้กับ พนักงานที่ชัดเจน	8 (4.8)	17 (10.2)	41 (24.7)	69 (41.6)	31 (18.7)	2.41 (เห็นด้วย น้อย)
บริษัทซี.อาร์.พี.ฯส่งเสริมให้ พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้ และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดี ขึ้นในที่ทำงาน	10 (6.0)	27 (16.3)	38 (22.9)	48 (22.9)	43 (25.9)	2.48 (เห็นด้วย น้อย)

ตารางที่ 10 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อองค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
บริษัทซี.อาร์.พี.ฯมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	5 (3.0)	41 (24.7)	40 (24.1)	59 (35.5)	21 (12.7)	2.70 (เฉยๆ)
บริษัทซี.อาร์.พี.ฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำงานลงไปในงาน	8 (4.8)	16 (9.6)	28 (16.9)	46 (27.7)	68 (41.0)	2.10 (เห็นด้วยน้อย)
บริษัทซี.อาร์.พี.ฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้	8 (4.8)	16 (9.6)	34 (20.5)	38 (22.9)	70 (42.2)	2.12 (เห็นด้วยน้อย)
บริษัทซี.อาร์.พี.ฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	13 (7.8)	50 (30.1)	56 (33.7)	28 (16.9)	19 (11.4)	3.06 (เฉยๆ)
บริษัทซี.อาร์.พี.ฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	17 (10.2)	62 (37.3)	44 (26.5)	24 (14.5)	19 (11.4)	3.20 (เฉยๆ)
บริษัทซี.อาร์.พี.ฯมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	6 (3.6)	40 (24.1)	59 (35.5)	45 (27.1)	16 (9.6)	2.85 (เฉยๆ)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>2.61 (เฉยๆ)</b>

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก 2.61–3.40 = เฉย ๆ 1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย

1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 2.61) ปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ เรียงลำดับคือบริษัทซี.อาร์.พี.ที่มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20) บริษัทซี.อาร์.พี.ที่มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.06) บริษัทซี.อาร์.พี.มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 2.90) บริษัทซี.อาร์.พี. มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.85) บริษัทซี.อาร์.พี.มีการจัดทำแผน การฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.70) บริษัทซี.อาร์.พี. มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.67) สำหรับปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยน้อย เรียงลำดับคือ บริษัทซี.อาร์.พี. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 2.49) บริษัทซี.อาร์.พี.ส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.48) บริษัทซี.อาร์.พี.มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.41) บริษัทซี.อาร์.พี.สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.31) บริษัทซี.อาร์.พี.มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 2.12) บริษัทซี.อาร์.พี.มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำลงไปในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.10)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	5 (3.0)	29 (17.5)	38 (22.9)	46 (27.7)	48 (28.9)	2.38 (เห็นด้วย น้อย)
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	5 (3.0)	37 (22.3)	44 (26.5)	39 (23.5)	41 (24.7)	2.55 (เฉยๆ)
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แต่ละแผนกได้รับทราบ	6 (3.6)	40 (24.1)	48 (28.9)	45 (27.1)	27 (16.3)	2.72 (เฉยๆ)
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน	7 (4.2)	33 (19.9)	41 (24.7)	43 (25.9)	42 (25.3)	2.52 (เฉยๆ)
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	8 (4.8)	26 (15.7)	56 (33.7)	33 (19.9)	43 (25.9)	2.54 (เฉยๆ)
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	3 (1.8)	48 (28.9)	58 (34.9)	26 (15.7)	31 (18.7)	2.80 (เฉยๆ)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>2.58 (เฉยๆ)</b>

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก 2.61–3.40 = เฉย ๆ 1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย

1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 2.58) ปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ เรียงลำดับคือผู้บังคับบัญชาวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 2.80) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 2.72) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 2.55) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.54) ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.52) และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยเห็นด้วยน้อย คือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.38)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อ ความผูกพันในภาพรวม

ความผูกพันในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและ ค่านิยมของ บริษัทซี.อาร์.พี.ฯ	9 (5.4)	22 (13.3)	78 (47.0)	29 (17.5)	28 (16.9)	2.73 (เฉยๆ)
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ ของ บริษัทซี.อาร์.พี.ฯ เป็นหลัก	35 (21.1)	59 (35.5)	45 (27.1)	22 (13.3)	5 (3.0)	3.58 (เห็นด้วย มาก)
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพของบริษัทซี.อาร์.พี.ฯ	25 (15.1)	57 (34.3)	48 (28.9)	24 (14.5)	12 (7.2)	3.36 (เฉยๆ)
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ บริษัทซี.อาร์.พี.ฯ	24 (14.5)	60 (36.1)	51 (30.7)	27 (16.3)	4 (2.4)	3.44 (เฉยๆ)
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อ องค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	7 (4.2)	40 (24.1)	69 (41.6)	29 (17.5)	21 (12.7)	2.90 (เฉยๆ)
บริษัทซี.อาร์.พี.ฯ เป็นองค์กรที่ดี ที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4 (2.4)	44 (26.5)	74 (44.6)	18 (10.8)	26 (15.7)	2.89 (เฉยๆ)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.15</b> (เฉยๆ)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 =เห็นด้วยมากที่สุด 3.41-4.20 เห็นด้วยมาก 2.61-3.40= เฉย ๆ 1.81-2.60 = เห็นด้วยน้อย

1.00 - 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.10) ปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก คือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทซี.อาร์.พี.๑ เป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.58) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ เรียงลำดับคือ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ บริษัทซี.อาร์.พี.๑ (ค่าเฉลี่ย 3.44) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ บริษัทซี.อาร์.พี.๑ (ค่าเฉลี่ย 3.36) ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.90) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ บริษัทซี.อาร์.พี.๑ (ค่าเฉลี่ย 2.73)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยในภาพรวมกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์กร	2.90	เฉยๆ
ด้านงาน	2.97	เฉยๆ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.61	เฉยๆ
ด้านภาวะผู้นำ	2.58	เฉยๆ
ด้านภาพรวม	3.15	เฉยๆ

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

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับเฉยๆ ค่าเฉลี่ย 3.15 ส่วนความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทั้ง 4 ปัจจัยมีระดับความคิดเห็นระดับเฉยๆ ได้แก่ ด้านงาน ค่าเฉลี่ย 2.97 ด้านองค์กร ค่าเฉลี่ย 2.90 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าเฉลี่ย 2.61 ด้านภาวะผู้นำ ค่าเฉลี่ย 2.58



ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซี.อาร์.พี.จิลเวลรี่ (เชียงใหม่) จำกัด ด้าน องค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับ การศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อองค์กร	เพศ		T-test	Sig. (2-tailed)
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ด้านองค์กร	2.85 (เฉยๆ)	2.93 (เฉยๆ)	.619	0.537
ด้านงาน	3.07 (เฉยๆ)	2.90 (เฉยๆ)	1.197	0.233
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.72 (เฉยๆ)	2.52 (เฉยๆ)	1.561	0.120
ด้านภาวะผู้นำ	2.63 (เฉยๆ)	2.55 (เฉยๆ)	.551	0.583

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อ องค์กรทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทั้งเพศชายและเพศ หญิงมีความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเฉยๆ เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก พบว่าเพศชาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านงาน ส่วนเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านองค์กร

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามกลุ่มอายุ

ความคิดเห็นต่อองค์กร	อายุ			F-test	Sig.
	18-27 ปี	28-37 ปี	38-47 ปี		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล		
ด้านองค์กร	2.90 เฉยๆ	2.89 เฉยๆ	2.90 เฉยๆ	.000	1.000
ด้านงาน	3.02 เฉยๆ	2.86 เฉยๆ	3.05 เฉยๆ	.537	.586
ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	2.63 เฉยๆ	2.58 เฉยๆ	2.52 เฉยๆ	.127	.881
ด้านภาวะผู้นำ	2.61 เฉยๆ	2.55 เฉยๆ	2.50 เฉยๆ	.123	.885

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

- ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานนี้คือ อายุ ตัวแปรตามคือความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุมีความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน  
ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร พบว่ากลุ่มอายุ 18-27 ปี  
และกลุ่มอายุ 38-47 ปี มีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ด้าน  
งาน ส่วนกลุ่มอายุ 28-37 ปี มีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านองค์กร

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อองค์กร	ระดับการศึกษา			F-test	Sig.
	ป.6, ม3	ม.6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล		
ด้านองค์กร	2.80 เลขๆ	3.12 เลขๆ	2.59 เลขๆ	5.762	.004*
ด้านงาน	2.79 เลขๆ	3.28 เลขๆ	2.70 เลขๆ	6.069	.003*
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	2.57 เลขๆ	2.77 เลขๆ	2.26 เห็นด้วยน้อย	3.773	.025*
ด้านภาวะผู้นำ	2.51 เลขๆ	2.79 เลขๆ	2.24 เห็นด้วยน้อย	3.661	.028*

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

- ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานนี้คือ ระดับการศึกษา ตัวแปรตามคือความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มระดับการศึกษามีความคิดเห็นต่อ  
องค์กรทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	การศึกษา		Mean Difference	Sig.
ด้านองค์กร	ป.6,ม3	ม.6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส	-.3181*	.028
		ปริญญาตรี	.2056	.453
	ม.6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส	ป.6,ม3	.3181*	.028
		ปริญญาตรี	.5237*	.008
	ปริญญาตรี	ป.6,ม3	-.2056	.453
		ม.6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส	-.5237*	.008
ด้านงาน	ป.6,ม3	ม.6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส	-.4838*	.006
		ปริญญาตรี	.0948	.900
	ม.6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส	ป.6,ม3	.4838*	.006
		ปริญญาตรี	.5786*	.025
	ปริญญาตรี	ป.6,ม3	-.0948	.900
		ม.6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส	-.5786*	.025
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ป.6,ม3	ม.6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส	-.1994	.305
		ปริญญาตรี	.3176	.212
	ม.6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส	ป.6,ม3	.1994	.305
		ปริญญาตรี	.5170*	.021
	ปริญญาตรี	ป.6,ม3	-.3176	.212
		ม.6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส	-.5170*	.021
ด้านภาวะผู้นำ	ป.6,ม3	ม.6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส	-.2842	.157
		ปริญญาตรี	.2657	.430
	ม.6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส	ป.6,ม3	.2842	.157
		ปริญญาตรี	.5499*	.033
	ปริญญาตรี	ป.6,ม3	-.2657	.430
		ม.6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส	-.5499	.033

หมายเหตุ: วิธี Post Hoc ที่ใช้คือ Tukey

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

จากตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เมื่อพิจารณารายคู่ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน พบว่า

ด้านองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ป.6, ม. 3 และ ม.6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษา ม.6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. มีคะแนนค่าเฉลี่ย

ระดับความคิดเห็นมากกว่าการศึกษา ป.6, ม.3 เท่ากับ 3.12 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับ  
การศึกษา ป.6, ม. 3 เท่ากับ 2.80 และผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาปริญญาตรี เท่ากับ 2.59

ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ป.6, ม. 3 และ ม.6/ปวช.

อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษา ม.6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. มีคะแนนค่าเฉลี่ย  
ระดับความคิดเห็นมากกว่าการศึกษา ป.6, ม.3 และปริญญาตรี โดยคะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็น  
เท่ากับ 3.28 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษา ป.6, ม. 3 และปริญญาตรี เท่ากับ 2.70

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ป.6, ม. 3  
และ ม.6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .05 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษา ม.6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. มีคะแนน  
ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยคะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็น  
เท่ากับ 2.77 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาปริญญาตรี เท่ากับ 2.26

ด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ม.6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส.  
และปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าผู้ตอบ  
แบบสอบถามที่ระดับการศึกษา ม.6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. มีคะแนนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
มากกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยคะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.79 ส่วนผู้ตอบ  
แบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี เท่ากับ 2.24

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

ความคิดเห็นต่อองค์กร	อายุการทำงาน			F-test	Sig.
	ไม่เกิน 3 ปี	4-6 ปี	7 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล)	ค่าเฉลี่ย แปลผล		
ด้านองค์กร	2.93 เลขๆ	2.84 เลขๆ	2.83 เลขๆ	.353	.703
ด้านงาน	3.01 เลขๆ	2.87 เลขๆ	2.97 เลขๆ	.356	.701
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	2.69 เลขๆ	2.42 เห็นด้วยน้อย	2.61 เลขๆ	1.692	.187
ด้านภาวะผู้นำ	2.62 เลขๆ	2.47 เห็นด้วยน้อย	2.65 เลขๆ	.454	.636

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุการทำงานมีความคิดเห็นต่อ  
องค์กรทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรพบว่า อายุการทำงาน  
4-6 ปี มีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยน้อยใน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้าน  
ภาวะผู้นำ

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

ความคิดเห็นต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน			F-test	Sig.
	พนักงาน	หัวหน้า	ผู้จัดการ		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ด้านองค์กร	2.92 (เลขๆ)	2.77 (เลขๆ)	3.15 (เลขๆ)	.860	.425
ด้านงาน	2.96 (เลขๆ)	2.98 (เลขๆ)	3.30 (เลขๆ)	.313	.732
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	2.63 (เลขๆ)	2.53 (เลขๆ)	2.72 (เลขๆ)	.237	.790
ด้านภาวะผู้นำ	2.63 (เลขๆ)	2.38 (เห็นด้วยน้อย)	2.83 (เลขๆ)	1.225	.296

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานมีความคิดเห็นต่อองค์กร  
ทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรพบว่าตำแหน่งหัวหน้า  
งาน มีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยน้อยใน ด้านภาวะผู้นำ ส่วนกลุ่มตำแหน่งพนักงาน  
และผู้จัดการมีความคิดเห็นในระดับเลขๆ

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความคิดเห็นต่อ องค์กร	รายได้ต่อเดือน				F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 4,500 บาท	4,500-7,500 บาท	7,501-10,500 บาท	สูงกว่า 10,501 บาท		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ด้านองค์กร	2.92 (เฉยๆ)	2.92 (เฉยๆ)	3.11 (เฉยๆ)	2.49 (เห็นด้วย น้อย)	2.807	0.041*
ด้านงาน	2.82 (เฉยๆ)	3.07 (เฉยๆ)	3.15 (เฉยๆ)	2.71 (เฉยๆ)	1.489	0.220
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	2.45 (เห็นด้วย น้อย)	2.67 (เฉยๆ)	2.81 (เฉยๆ)	2.46 (เห็นด้วย น้อย)	1.484	0.221
ด้านภาวะผู้นำ	2.36 (เห็นด้วย น้อย)	2.73 (เฉยๆ)	2.60 (เฉยๆ)	2.52 (เฉยๆ)	1.513	0.213

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มรายได้ต่อเดือนมีความคิดเห็นต่อ  
องค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านองค์กร

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรในแต่ละด้านพบว่า  
กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 4,500 บาท มีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยน้อยในด้านการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ ส่วนกลุ่มรายได้สูงกว่า 10,501 บาท มีความคิดเห็นต่อความ  
ผูกพันองค์กรในระดับเห็นด้วยน้อย ในด้าน องค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
ส่วนกลุ่มรายได้ 4,500-7,500 บาท และ 7,501-10,500 บาท มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร  
ในระดับเฉยๆ ทุกด้าน



ตารางที่ 21 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	รายได้		Mean Difference	Sig.
ด้านองค์กร	4,500-7,500 บาท	ต่ำกว่า 4,500 บาท	-.0072	1.000
		7,501-10,500 บาท	-.1956	.651
		สูงกว่า 10,501 บาท	.4275	.102
	7,501-10,500 บาท	ต่ำกว่า 4,500 บาท	.1884	.729
		7,501-10,500 บาท	-.1956	.651
		สูงกว่า 10,501 บาท	.6231*	.026
	สูงกว่า 10,501 บาท	ต่ำกว่า 4,500 บาท	-.4347	.130
		7,501-10,500 บาท	-.4275	.102
		สูงกว่า 10,501 บาท	-.6231*	.026

หมายเหตุ: วิธี Post Hoc ที่ใช้คือ Tukey

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

จากตารางที่ 21 จากการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เมื่อพิจารณารายคู่ที่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501-10,500 บาท และสูงกว่า 10,501 บาท มีความคิดเห็นต่อด้านองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501-10,500 บาท มีคะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่ารายได้ต่อเดือนสูงกว่า 10,501 บาท เท่ากับ 3.11 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 10,501 บาท มีคะแนนค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.49

### 3.3 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความผูกพันของพนักงานในภาพรวม

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ซี.อาร์.พี. จิลเวลรี (เชียงใหม่) ในภาพรวม จำแนกตามเพศ

ด้านภาพรวม	เพศ		T-test	Sig. (2-tailed)
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทซี.อาร์.พี.๑	2.93 (เฉยๆ)	2.59 (เฉยๆ)	2.013	0.042*
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทซี.อาร์.พี.๑ เป็นหลัก	3.52 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	.642	0.521
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทซี.อาร์.พี.๑	3.42 (เฉยๆ)	3.31 (เฉยๆ)	.627	0.532
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ บริษัทซี.อาร์.พี.๑	3.52 (เห็นด้วยมาก)	3.38 (เฉยๆ)	.885	0.377
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	2.87 (เฉยๆ)	2.92 (เฉยๆ)	.291	0.771
บริษัทซี.อาร์.พี.๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	2.86 (เฉยๆ)	2.92 (เฉยๆ)	.379	0.705
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.19 Not-engaged</b>	<b>3.12 Not-engaged</b>	<b>.478</b>	<b>0.633</b>

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged)

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อ ด้านภาพรวมโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% อยู่ใน ระดับ Not-engaged โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยรวม 2.72 ส่วนเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยรวม 2.52 และเมื่อ พิจารณาในรายละเอียดพบว่าแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องท่านมีความ เชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ บริษัทซี.อาร์.พี.ฯ

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นที่มีต่อ ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม ในระดับเห็นด้วยมาก เรื่อง ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทซี.อาร์.พี.ฯ เป็นหลัก และท่านรู้สึกผูกพันเป็น อย่างมากกับ บริษัทซี.อาร์.พี.ฯ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้าน ภาพรวม ในระดับเห็นด้วยมาก เรื่องท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ของ บริษัทซี.อาร์.พี.ฯ เป็นหลัก

**ตารางที่ 23** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามกลุ่มอายุ

ด้านภาพรวม	อายุ			F-test	Sig.
	18-27 ปี	28-37 ปี	38-47 ปี		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทซี.อาร์.พี.ฯ	2.74 (เฉยๆ)	2.80 (เฉยๆ)	2.27 (เห็นด้วยน้อย)	1.129	.326
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทซี.อาร์.พี.ฯ เป็นหลัก	3.59 (เห็นด้วยมาก)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	3.45 (เฉยๆ)	.088	.916
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทซี.อาร์.พี.ฯ	3.41 (เฉยๆ)	3.26 (เฉยๆ)	3.36 (เฉยๆ)	.298	.743
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ บริษัทซี.อาร์.พี.ฯ	3.45 (เฉยๆ)	3.43 (เฉยๆ)	3.45 (เฉยๆ)	.008	.992
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กรหรือต่อหน้าที่การทำงาน	2.84 (เฉยๆ)	2.96 (เฉยๆ)	3.09 (เฉยๆ)	.438	.646
บริษัทซี.อาร์.พี.ฯเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	2.91 (เฉยๆ)	2.85 (เฉยๆ)	2.91 (เฉยๆ)	.057	.944
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	3.32 Not-engaged	3.48 Engaged	3.59 Engaged	.031	.969

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged)

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุ มีความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมโดยรวมไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอายุ 18-27 ปี มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม ในระดับ Not-engaged ส่วนกลุ่มอายุ 28-37 ปี และ 38-47 ปี มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม ในระดับ Engaged

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มอายุ 18-27 ปี และ กลุ่มอายุ 28-37 ปี มีความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม ในระดับเห็นด้วยมาก เรื่อง ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทซี.อาร์.พี.ฯ เป็นหลัก

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มอายุ 38-47 ปี มีความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม ในระดับเฉยๆ

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

ด้านภาพรวม	ระดับการศึกษา			F-test	Sig.
	ป.6, ม3	ม.6/ปวช. อนุปริญญา/ปวศ.	ปริญญาตรี		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและ ค่านิยมของบริษัทซี.อาร์.พี.ฯ	2.83 (เฉยๆ)	2.79 (เฉยๆ)	2.25 (เห็นด้วยน้อย)	2.936	.056
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ของบริษัทซี.อาร์.พี.ฯ เป็นหลัก	3.49 (เฉยๆ)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	.619	.540
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพของบริษัทซี.อาร์.พี.	3.26 (เฉยๆ)	3.44 (เฉยๆ)	3.42 (เฉยๆ)	.474	.623
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ บริษัทซี.อาร์.พี.ฯ	3.39 (เฉยๆ)	3.47 (เฉยๆ)	3.50 (เห็นด้วยมาก)	.147	.863
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อ องค์กรหรือต่อหน้าที่การทำงาน บริษัทซี.อาร์.พี.ฯเป็นองค์กรที่ดี ที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	2.80 (เฉยๆ)	2.92 (เฉยๆ)	3.13 (เฉยๆ)	.907	.406
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.10 Not-engaged	3.22 Not-engaged	3.10 Not-engaged	.915	.402
				.393	.676

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ( Actively disengaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged)

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อ ด้านภาพรวมโดยรวมไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทุกกลุ่มระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม ในระดับ Not-engaged

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษาม.6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม ในระดับเห็นด้วย มาก ในเรื่อง ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทซี.อาร์. พี.๑ เป็นหลัก

กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้าน ภาพรวม ในระดับเห็นด้วยมาก ในเรื่อง ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ของบริษัทซี.อาร์.พี.๑ เป็นหลัก และท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทซี.อาร์.พี.๑

กลุ่มระดับการศึกษา ป.6, ม3 ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้าน ภาพรวม ในระดับเฉยๆ

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

ด้านภาพรวม	อายุการทำงาน			F-test	Sig.
	ไม่เกิน 3 ปี	4-6 ปี	7 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทซี.อาร์.พี.ฯ	2.76 (เฉยๆ)	2.57 (เฉยๆ)	2.95 (เฉยๆ)	.938	.393
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทซี.อาร์.พี.ฯเป็นหลัก	3.62 (เห็นด้วยมาก)	3.45 (เฉยๆ)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	.477	.622
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทซี.อาร์.พี.	3.35 (เฉยๆ)	3.32 (เฉยๆ)	3.47 (เฉยๆ)	.130	.879
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทซี.อาร์.พี.ฯ	3.46 (เฉยๆ)	3.23 (เฉยๆ)	3.84 (เห็นด้วยมาก)	2.564	.080
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กรหรือต่อหน้าที่การทำงาน	2.94 (เฉยๆ)	2.95 (เฉยๆ)	2.53 (เฉยๆ)	1.370	.257
บริษัทซี.อาร์.พี.ฯเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	2.86 (เฉยๆ)	2.93 (เฉยๆ)	2.95 (เฉยๆ)	0.94	.910
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	3.17 Not-engaged	3.08 Not-engaged	3.24 Not-engaged	2.98	.743

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged)



จากตารางที่ 25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุการทำงาน มีความคิดเห็นต่อ ด้านภาพรวมโดยรวมไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทุกกลุ่มอายุการทำงาน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม ในระดับ Not-engaged

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี มีความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม ในระดับเห็นด้วยมาก ในเรื่อง ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทซี.อาร์.พี.๑ เป็นหลัก

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มอายุการทำงาน 7 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม ในระดับเห็นด้วยมาก ในเรื่อง ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทซี.อาร์.พี.๑ เป็นหลัก และท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทซี.อาร์.พี.๑

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มอายุการทำงาน 4- 6 ปี มีความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม ในระดับเฉยๆ

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

ด้านภาพรวม	ตำแหน่งงาน			F-test	Sig.
	พนักงาน	หัวหน้า	ผู้จัดการ		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทซี.อาร์.พี.๑	2.78 (เฉยๆ)	2.53 (เฉยๆ)	3.00 (เฉยๆ)	.927	.398
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทซี.อาร์.พี.๑เป็นหลัก	3.52 (เห็นด้วยมาก)	3.72 (เห็นด้วยมาก)	4.20 (เห็นด้วยมาก)	1.393	.251
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทซี.อาร์.พี.	3.34 (เฉยๆ)	3.39 (เฉยๆ)	3.40 (เฉยๆ)	.026	.974
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทซี.อาร์.พี.๑	3.38 (เฉยๆ)	3.61 (เห็นด้วยมาก)	3.60 (เห็นด้วยมาก)	.776	.462
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กรหรือต่อหน้าที่การทำงาน	2.86 (เฉยๆ)	3.03 (เฉยๆ)	2.80 (เฉยๆ)	.365	.695
บริษัทซี.อาร์.พี.๑เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	2.92 (เฉยๆ)	2.75 (เฉยๆ)	3.20 (เฉยๆ)	.592	.554
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.13 Not-engaged</b>	<b>3.17 Not-engaged</b>	<b>3.37 Not-engaged</b>	.204	.816

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ( Actively disengaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged)

จากตารางที่ 26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นต่อ ด้านภาพรวมโดยรวมไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทุกกลุ่มตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม ในระดับ Not-engaged

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตำแหน่งงานพนักงาน มีความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม ในระดับเห็นด้วยมาก ในเรื่อง ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทซี.อาร์.พี.ฯ เป็นหลัก

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตำแหน่งงานหัวหน้างาน และผู้จัดการ มีความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม ในระดับเห็นด้วยมาก ในเรื่อง ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทซี.อาร์.พี.ฯ เป็นหลัก และท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทซี.อาร์.พี.ฯ และท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทซี.อาร์.พี.ฯ

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านภาพรวม	รายได้ต่อเดือน				F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 4,500 บาท	4,500- 7,500 บาท	7,501- 10,500 บาท	สูงกว่า 10,501 บาท		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและ ค่านิยมของบริษัทซี.อาร์.พี.ฯ	2.64 (เฉยๆ)	2.79 (เฉยๆ)	2.81 (เฉยๆ)	2.60 (เฉยๆ)	.310	.818
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ของบริษัทซี.อาร์.พี.ฯ เป็นหลัก	3.27 (เฉยๆ)	3.69 (เห็นด้วย มาก)	3.77 (เห็นด้วย มาก)	3.65 (เห็นด้วย มาก)	1.945	.124
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพของบริษัทซี.อาร์.พี.	3.00 (เฉยๆ)	3.48 (เฉยๆ)	3.69 (เห็นด้วย มาก)	3.25 (เฉยๆ)	2.733	.046*
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ บริษัทซี.อาร์.พี.ฯ	3.24 (เฉยๆ)	3.51 (เห็นด้วย มาก)	3.65 (เห็นด้วย มาก)	3.35 (เฉยๆ)	1.125	.341
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อ องค์กรหรือต่อหน้าที่การทำงาน	2.44 (เห็นด้วย น้อย)	3.04 (เฉยๆ)	3.42 (เฉยๆ)	2.70 (เฉยๆ)	6.297	.000**
บริษัทซี.อาร์.พี.ฯเป็นองค์กรที่ดี ที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	2.60 (เฉยๆ)	3.07 (เฉยๆ)	2.81 (เฉยๆ)	3.00 (เฉยๆ)	2.036	.111
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	2.87 Not- engaged	3.26 Not- engaged	3.36 Not-engaged	3.09 Not-engaged	2.919	.036*

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$  \*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ( Actively disengaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged)

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มรายได้ต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 4,500 บาทและ 4,500-7,500 บาท มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม ในระดับ engaged ส่วนรายได้ต่อเดือน 7,501-10,500 บาท และสูงกว่า 10,501 บาท มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม ในระดับ Not-engaged

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 4,500 บาท มีความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม ในระดับเฉยๆ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มรายได้ต่อเดือน 4,500-7,500 บาท มีความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม ในระดับเห็นด้วยมาก ในเรื่อง ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทซี.อาร์.พี.ฯ เป็นหลัก และท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทซี.อาร์.พี.ฯ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มรายได้ต่อเดือน 7,501- 10,500 บาท มีความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม ในระดับเห็นด้วยมาก ในเรื่อง ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทซี.อาร์.พี.ฯ เป็นหลัก ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทซี.อาร์.พี. และท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทซี.อาร์.พี.ฯ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 10,500 บาท มีความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม ในระดับเห็นด้วยมาก ในเรื่อง ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทซี.อาร์.พี.ฯ เป็นหลัก

ตารางที่ 28 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มรายได้

ด้านภาพรวม	รายได้		Mean Difference	Sig.
	ต่ำกว่า 4,500 บาท	4,500-7,500 บาท		
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะลงไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิก ภาพของ บริษัทซี.อาร์. พี.	ต่ำกว่า 4,500 บาท	4,500-7,500 บาท	-.4800	.102
		7,501-10,500 บาท	-.6923	.057
		สูงกว่า 10,501 บาท	-.2500	.835
	4,500-7,500 บาท	ต่ำกว่า 4,500 บาท	.4800	.102
		7,501-10,500 บาท	-.2123	.833
		สูงกว่า 10,501 บาท	.2300	.842
	7,501-10,500 บาท	ต่ำกว่า 4,500 บาท	.6923	.057
		4,500-7,500 บาท	.2123	.833
		สูงกว่า 10,501 บาท	.4423	.536
	สูงกว่า 10,501 บาท	ต่ำกว่า 4,500 บาท	.2500	.835
		4,500-7,500 บาท	-.2300	.842
		7,501-10,500 บาท	-.4423	.536
ท่านมีความพร้อมที่จะรับ ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กรหรือต่อหน้าที่ การทำงาน	ต่ำกว่า 4,500 บาท	4,500-7,500 บาท	-.5956*	.010
		7,501-10,500 บาท	-.9786*	.001
		สูงกว่า 10,501 บาท	-.2556	.775
	4,500-7,500 บาท	ต่ำกว่า 4,500 บาท	.5956*	.010
		7,501-10,500 บาท	-.3831	.332
		สูงกว่า 10,501 บาท	.3400	.528
	7,501-10,500 บาท	ต่ำกว่า 4,500 บาท	.9786*	.001
		4,500-7,500 บาท	.3831	.332
		สูงกว่า 10,501 บาท	.7231	.073
	สูงกว่า 10,501 บาท	ต่ำกว่า 4,500 บาท	.2556	.775
		4,500-7,500 บาท	-.3400	.528
		7,501-10,500 บาท	-.7231	.073
		4,500-7,500 บาท	-.0667	.994
		7,501-10,500 บาท	.1923	.924

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

จากตารางที่ 28 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เมื่อพิจารณารายได้ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 4,500 บาท 4,500-7,500 บาท และ 7,501-10,500 บาท มีความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมในเรื่อง ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กรหรือต่อหน้าที่การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่ารายได้ต่ำกว่า 4,500 บาท มี

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 2.44 รายได้ 4,500-7,500 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 3.04 และรายได้ 7,501-10,500 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 3.42 และผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 7,501-10,500 บาท รายได้ต่ำกว่า 4,500 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่อง ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กรหรือต่อหน้าที่การทำงาน โดยรายได้ 7,501-10,500 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 2.42 และรายได้ต่ำกว่า 4,500 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 2.44



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

### 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ และภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความผูกพันต่อองค์กรใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
1	.647 <sup>a</sup>	.418	.404	.63703	28.941	.000 <sup>a</sup>

a Predictors: (Constant), ด้านองค์กร, ด้านงาน, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ด้านภาวะผู้นำ

จากตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามพบว่าในภาพรวมของตัวแปรอิสระทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม (R=0.647) และสมการถดถอย (Linear regression) มีความเหมาะสมที่จะนำไปอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรได้ดี โดยที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์และสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ 41.80%



ตารางที่ 30 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่า B	ค่า T	ค่า Sig.
ด้านองค์กร	0.076	.692	.490
ด้านงาน	0.235	3.030	.003*
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	-0.162	1.410	.160
ด้านภาวะผู้นำ	0.214	2.414	.017*

จากตารางที่ 30 จากการทดสอบความสัมพันธ์จากสมการเชิงเส้นตรง (Linear regression analysis) พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยปัจจัยด้านงานมีอำนาจการทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมเท่ากับ 0.235 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอำนาจทำนาย เท่ากับ 0.214