

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) มีผลการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง กลุ่มงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมีผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	115	42.75
หญิง	154	57.25
รวม	269	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 57.25 และมีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 42.75

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20-25 ปี	42	15.61
26-30 ปี	78	29.00
31-35 ปี	52	19.33
36-40 ปี	28	10.40
41-45 ปี	43	16.00
มากกว่า 45 ปี	26	9.66
รวม	269	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.33 อายุระหว่าง 41-45 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 อายุระหว่าง 20-25 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.61 อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 และ อายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	142	52.79
สมรส	127	47.21
รวม	269	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 52.79 และมีผู้ตอบแบบสอบถามที่สมรสแล้วจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 47.21

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	13.75
ปริญญาตรี	193	71.75
ปริญญาโท	38	14.13
ปริญญาเอก	1	0.37
รวม	269	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.75 รองลงมามีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.13 และ ร้อยละ 13.75 ตามลำดับ ส่วนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.37

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	18.59
10,001 - 20,000 บาท	117	43.50
20,001 - 30,000 บาท	51	18.96
30,001 - 40,000 บาท	36	13.38
40,001 - 50,000 บาท	8	2.97
มากกว่า 50,000 บาท	7	2.60
รวม	269	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือนในช่วง 10,001- 20,000 บาท มากที่สุด เป็นจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนในช่วง 20,001- 30,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.96 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 50

คน คิดเป็นร้อยละ 18.59 มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 13.38 มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.97 ตามลำดับ และสุดท้าย มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานระดับต่ำกว่าระดับ 4	48	17.84
พนักงานระดับ 4 – 5	117	43.49
พนักงานระดับ 6 หรือหัวหน้างาน	61	22.68
พนักงานระดับ 7 หรือผู้จัดการ	38	14.13
พนักงานสูงกว่าระดับ 7 หรือตั้งแต่ผู้อำนวยการขึ้นไป	5	1.86
รวม	269	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานระดับตำแหน่ง 4 - 5 มากที่สุด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 รองลงมาเป็นพนักงานระดับตำแหน่งหัวหน้างาน หรือพนักงานระดับ 6 จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 22.68 พนักงานระดับต่ำกว่า 4 จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 17.84 พนักงานระดับตำแหน่ง 7 หรือผู้จัดการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.13 และลำดับสุดท้ายเป็นพนักงานระดับตำแหน่งสูงกว่า 7 หรือตั้งแต่ผู้อำนวยการขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.86

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มผลิตภัณฑ์ก่อสร้าง	12	4.46
กลุ่มคอนซูมเมอร์อิเล็กทรอนิกส์	27	10.04
กลุ่มสิ่งแวดล้อม	3	1.12
กลุ่มโครงการพิเศษ	7	2.60
กลุ่มอินฟอรม์ชันเทคโนโลยี	6	2.23
กลุ่มเคมีภัณฑ์	24	8.92
กลุ่มโครงสร้างพื้นฐาน	43	15.99
กลุ่มโทรคมนาคม	48	17.84
กลุ่มธุรกิจต่างประเทศ	3	1.12
กลุ่มการพิมพ์และเทคโนโลยี	4	1.49
กลุ่มมีเดียและการศึกษา	7	2.60
กลุ่มธุรกิจเกมสลาก	20	7.43
กลุ่มธุรกิจภูมิภาค	8	2.97
สำนักกรรมการผู้จัดการ	6	2.23
กลุ่มบริหารและการเงิน	37	13.75
กลุ่มทรัพยากรบุคคล	5	1.86
กลุ่มบริการการตลาด	4	1.49
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	5	1.86
รวม	269	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานในกลุ่มโทรคมนาคมมากที่สุด จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 17.84 รองลงมาเป็นพนักงานในกลุ่มโครงสร้างพื้นฐาน พนักงานในกลุ่มบริหารและการเงิน และ พนักงานในกลุ่มคอนซูมเมอร์อิเล็กทรอนิกส์ คิดเป็นจำนวน 43 คน 37 คน และ 27 คนตามลำดับ และคิดเป็นร้อยละ 15.99 ร้อยละ 13.75 และ ร้อยละ 10.04 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1- 5 ปี	110	40.89
6 - 10 ปี	65	24.16
11 - 15 ปี	39	14.50
16 - 20 ปี	23	8.55
21 - 25 ปี	10	3.72
25 ปีขึ้นไป	22	8.18
รวม	269	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1 - 5 ปี จำนวน 110 คนคิดเป็นร้อยละ 40.89 รองลงมามีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 24.16 อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 อายุงาน 16-20 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.55 อายุงาน 25 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละร้อยละ 8.18 ตามลำดับ และสุดท้ายมีอายุงาน 21-25 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.72

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานบริษัท ล็อกซเล่ย์ จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ในแต่ละองค์ประกอบของความผูกพัน

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านองค์การ

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	เฉยๆ	น้อย	น้อย ที่สุด		
1. องค์การมีการถ่ายทอดนโยบาย และ กลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานในองค์การที่ ชัดเจน	103 (38.3)	95 (35.3)	48 (17.8)	21 (7.8)	2 (0.7)	4.03	เห็นด้วยมาก
2. องค์การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับ พนักงานได้อย่างเหมาะสม	98 (36.4)	108 (40.1)	36 (13.4)	22 (8.2)	5 (1.9)	4.01	เห็นด้วยมาก
3. องค์การมีการเปิด โอกาส และรับฟัง ความคิดเห็นของพนักงาน	77 (28.6)	113 (42.0)	44 (16.4)	25 (9.3)	10 (3.7)	3.83	เห็นด้วยมาก
3. องค์การมีการเปิดโอกาส และรับฟัง ความคิดเห็นของพนักงาน	77 (28.6)	113 (42.0)	44 (16.4)	25 (9.3)	10 (3.7)	3.83	เห็นด้วยมาก
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละ หน่วยงานมีความสอดคล้อง และ เชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของ องค์การ	90 (33.5)	107 (39.8)	46 (17.1)	18 (6.7)	8 (3.0)	3.94	เห็นด้วยมาก
5. องค์การมีระบบมาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี	109 (40.5)	109 (40.5)	32 (11.9)	14 (4.2)	5 (1.9)	4.13	เห็นด้วยมาก
6. องค์การมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ เหมาะสม ปลอดภัยให้กับพนักงาน	98 (36.4)	129 (48.0)	34 (12.6)	6 (2.2)	2 (0.7)	4.17	เห็นด้วยมาก
7. องค์การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ เคร่งครัด และบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่ พนักงานทำผิด	97 (36.1)	118 (43.9)	34 (12.6)	18 (6.7)	2 (0.7)	4.08	เห็นด้วยมาก
8. องค์การมีการส่งเสริมให้พนักงานได้ เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ใน องค์การ	98 (36.4)	110 (40.9)	42 (15.6)	15 (5.6)	4 (1.5)	4.05	เห็นด้วยมาก
รวมค่าเฉลี่ย						4.08	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.08) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อย เห็นด้วยมากที่สุดหมดทุกปัจจัย ได้แก่ มีความคิดเห็นว่าองค์การมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยให้กับพนักงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 4.17) รองลงมาคือความคิดเห็นว่าองค์การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย = 4.13) และองค์การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย = 4.08) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ทุกปัจจัย

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านงาน

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ ด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	เฉยๆ	น้อย	น้อยที่สุด		
1. องค์การมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน	34 (12.6)	155 (57.6)	54 (20.1)	24 (8.9)	2 (0.7)	3.72	เห็นด้วยมาก
2. องค์การมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุน การทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	40 (14.9)	140 (52.0)	62 (23.0)	18 (6.7)	9 (3.3)	3.68	เห็นด้วยมาก
3. องค์การมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน	36 (13.4)	153 (56.9)	53 (19.7)	25 (9.3)	2 (0.7)	3.73	เห็นด้วยมาก
4. พนักงานในองค์การมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์การ	39 (14.5)	142 (52.8)	69 (25.7)	15 (5.6)	4 (1.5)	3.73	เห็นด้วยมาก
รวมค่าเฉลี่ย						3.83	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.83) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันเห็นด้วยมาก ทุกปัจจัย ได้แก่ ความคิดเห็นว่าองค์การได้มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และ ความคิดเห็นว่าพนักงานในองค์การมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์การ เห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือความคิดเห็นว่าองค์การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) และ ลำดับสุดท้ายผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าองค์การมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุน การทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	เฉยๆ	น้อย	น้อย ที่สุด		
1. องค์กรมีการจัดการวางแผนงานด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่าง เหมาะสม	53 (19.7)	137 (50.9)	58 (21.6)	16 (5.9)	5 (1.9)	3.81	เห็นด้วย มาก
2. องค์กรมีการจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน	59 (21.9)	140 (52.0)	54 (20.1)	13 (4.8)	3 (1.1)	3.89	เห็นด้วย มาก
3. องค์กรมีการเชื่อมโยงผลการประเมิน การปฏิบัติงาน ไปสู่การฝึกอบรม การ พัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	44 (16.4)	140 (52.0)	58 (21.6)	24 (8.9)	3 (1.1)	3.74	เห็นด้วย มาก
4. องค์กรสามารถทำให้พนักงานรู้สึกมี ความมั่นคงในการทำงาน	59 (21.9)	126 (46.8)	59 (21.9)	22 (8.2)	3 (1.1)	3.80	เห็นด้วย มาก
5. องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	41 (15.2)	115 (42.8)	79 (29.4)	23 (8.6)	11 (4.1)	3.57	เห็นด้วย มาก
6. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานได้มี โอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน	50 (18.6)	124 (46.1)	71 (26.4)	15 (5.6)	9 (3.3)	3.71	เห็นด้วย มาก
7. องค์กรมีการจัดทำแผนการฝึกอบรม ให้กับพนักงาน และมีการปรับเปลี่ยน ตามความเหมาะสม	41 (15.2)	134 (49.8)	74 (27.5)	15 (5.6)	5 (1.9)	3.71	เห็นด้วย มาก
8. องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่ มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลัง ความสามารถของพนักงานที่ลงไป ในงาน	40 (14.9)	133 (49.4)	63 (23.4)	24 (8.9)	9 (3.3)	3.64	เห็นด้วย มาก
9. องค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจ เดียวกันได้	44 (16.4)	124 (46.1)	64 (23.8)	20 (7.4)	17 (6.3)	3.59	เห็นด้วย มาก
10. องค์กรมีการดูแลเรื่องสุขภาพ อนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	68 (25.3)	142 (52.8)	50 (18.6)	7 (2.6)	2 (0.7)	3.99	เห็นด้วย มาก
11. องค์กรส่งเสริม และจัดทำกิจกรรม การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่าง พนักงาน	65 (24.2)	129 (48.0)	62 (23.0)	11 (4.1)	2 (0.7)	3.91	เห็นด้วย มาก

12. องค์กรมีการจัดการระบบการให้ คำปรึกษาแก่พนักงาน	52 (19.3)	105 (39.0)	73 (27.1)	26 (9.7)	13 (4.8)	3.58	เห็นด้วย มาก
รวมค่าเฉลี่ย						3.77	เห็นด้วย มาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.77) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันน้อยเห็นด้วยมาก ทุกปัจจัย ได้แก่ มีความคิดเห็นว่าองค์กรมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ ในระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมาคือ องค์กรมีการส่งเสริม และจัดทำกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) และ ความคิดเห็นเรื่ององค์กรมีการจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากทุกปัจจัย

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาวะผู้นำ

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	เฉยๆ	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	35 (13.0)	128 (47.6)	75 (27.9)	21 (7.8)	10 (3.7)	3.58	เห็นด้วยมาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	41 (15.2)	141 (52.4)	60 (22.3)	20 (7.4)	7 (2.6)	3.70	เห็นด้วยมาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ	41 (15.2)	139 (51.7)	70 (26.0)	13 (4.8)	6 (2.2)	3.73	เห็นด้วยมาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและให้แนวทางแก่พนักงาน	33 (12.3)	142 (52.8)	71 (26.4)	15 (5.6)	8 (3.0)	3.66	เห็นด้วยมาก
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	34 (12.6)	147 (54.6)	66 (24.5)	13 (4.8)	9 (3.3)	3.68	เห็นด้วยมาก
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	48 (17.8)	125 (46.5)	70 (26.0)	16 (5.9)	10 (3.7)	3.69	เห็นด้วยมาก
รวมค่าเฉลี่ย						3.76	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.67) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันเห็นด้วยมาก ทุกปัจจัย ได้แก่ ความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของ

พนักงานให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ ในระดับเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 3.73) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย = 3.70) และ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย = 3.69) ตามลำดับ ส่วนที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับ เห็นด้วยมากในทุกปัจจัย

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้าน ภาพรวมความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	เฉยๆ	น้อย	น้อย ที่สุด		
1. ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับใน เป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ	66 (24.5)	129 (48.0)	68 (25.3)	4 (1.5)	2 (0.7)	3.94	เห็นด้วย มาก
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และ ความก้าวหน้าขององค์การ	84 (31.2)	145 (53.9)	39 (14.5)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.16	เห็นด้วย มาก
3. ท่านมีความจงรักภักดี และปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก ขององค์การต่อไป	80 (29.7)	140 (52.0)	46 (17.1)	3 (1.1)	0 (0.0)	4.10	เห็นด้วย มาก
4. ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์การ	101 (37.5)	131 (48.7)	31 (11.5)	5 (1.9)	1 (0.4)	4.21	เห็นด้วย มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย						4.20	เห็นด้วย มาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20) โดยจำแนกระดับความคิดเห็นพบว่า มีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์การ ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.21) ส่วนที่เหลือมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก ในทุกความคิดเห็นย่อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะใช้ความ

พยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.16) มีความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (ค่าเฉลี่ย = 4.10) และ มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.94)

ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ

ความคิดเห็นต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านองค์กร	4.08	เห็นด้วยมาก
2. ด้านงาน	3.83	เห็นด้วยมาก
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.77	เห็นด้วยมาก
4. ด้านภาวะผู้นำ	3.76	เห็นด้วยมาก
5. ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	4.20	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 15 เป็นการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านต่าง ๆ โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์กรเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.08) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.83) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย = 3.77) และด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย = 3.76) ตามลำดับ โดยทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด ซึ่งก็สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของพนักงานในด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 16 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน

ความคิดเห็นต่อองค์การ	Reliability (α)
1. ด้านองค์การ	0.948
2. ด้านงาน	0.901
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.941
4. ด้านภาวะผู้นำ	0.938
5. ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ	0.875

จากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นแต่ละด้าน พบว่าข้อคำถามด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำมีค่าแอลฟามากกว่า 0.90 และข้อคำถามด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การมีค่าแอลฟามากกว่า 0.80 ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันและความผูกพันต่อองค์การนี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การจำแนกตามเพศ

เพศ	ชาย	หญิง	T-test (t)	Sig. T
จำนวน	115 คน	154 คน		
ความคิดเห็นต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ด้านองค์การ	4.11	4.06	0.520	0.604
ด้านงาน	3.92	3.77	1.743	0.082
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.82	3.73	0.970	0.333
ด้านภาวะผู้นำ	3.81	3.73	0.795	0.427

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ พบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่า ปัจจัยด้านเพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) ในทุกด้าน

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การจำแนกตามอายุ

อายุ	ต่ำกว่า 31 ปี	31 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี	F-test (F)	Sig. F
จำนวน	120 คน	80 คน	69 คน		
ความคิดเห็นต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ด้านองค์การ	3.90	4.18	4.29	5.452	0.005*
ด้านงาน	3.72	3.95	3.90	2.897	0.057
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.69	3.85	3.80	1.140	0.321
ด้านภาวะผู้นำ	3.75	3.83	3.71	0.376	0.687

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานบริษัท ลีอกช เลย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานกลุ่มอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นในด้าน องค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปีมีระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อด้านองค์การมากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มอายุ 31 – 40 ปี และกลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี ตามลำดับ ส่วนในด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กลุ่มพนักงานที่อายุ ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านดังกล่าวไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นปัจจัย เรื่องอายุจึงมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานบริษัท ลีอกช เลย์ จำกัด (มหาชน) เฉพาะด้านองค์การ

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านองค์การจำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างของค่าเฉลี่ย / (Sig.)		
		ต่ำกว่า 31 ปี	31 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
ต่ำกว่า 31 ปี	3.90	-	0.27 (0.077)	0.39 (0.009)*
31 – 40 ปี	4.18	-	-	0.11 (0.706)
มากกว่า 40 ปี	4.29	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : Post Hoc Comparison ด้วยวิธีการของ Scheffe

จากตารางที่ 19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านองค์การจำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่ามี 1 คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปีมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านองค์การเห็นด้วยมากกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	โสด	สมรส	T-test (t)	Sig. T
จำนวน	142 คน	127 คน		
ความคิดเห็นต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ด้านองค์การ	3.91	4.28	-3.61	0.000*
ด้านงาน	3.75	3.92	-1.899	0.059
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.65	3.90	-2.746	0.006*
ด้านภาวะผู้นำ	3.73	3.80	-0.767	0.444

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลีอกซเลย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า สถานภาพมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านองค์การ และ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยผู้ที่สมรสแล้วจะมีระดับความคิดเห็นต่อดังกล่าวมากกว่าผู้ที่ยังโสด ส่วนความคิดเห็นในด้านงานและด้านภาวะผู้นำ พบว่า กลุ่มพนักงานที่

สถานภาพต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้านดังกล่าวไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นปัจจัยด้านสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ลีอกซเลย์ จำกัด (มหาชน) ในด้านองค์การ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	F-test (F)	Sig. F
จำนวน	37 คน	193 คน	39 คน		
ความคิดเห็นต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ด้านองค์การ	3.84	4.10	4.23	2.172	0.116
ด้านงาน	3.59	3.86	3.92	2.452	0.088
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.65	3.77	3.87	0.832	0.436
ด้านภาวะผู้นำ	3.43	3.78	3.97	4.354	0.014*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานบริษัท ลีอกซเลย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มพนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มของความคิดเห็นต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำเห็นด้วยมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ส่วนในด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทุกกลุ่มระดับการศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นปัจจัยด้านระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท ลีอกซเลย์ จำกัด (มหาชน) มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การเฉพาะด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน ในด้าน
ภาวะผู้นำจําแนกตามปัจจัยด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างของค่าเฉลี่ย / (Sig.)		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.43	-	0.35 (0.061)	0.54 (0.017)*
ปริญญาตรี	3.78	-	-	0.19 (0.412)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.97	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : Post Hoc Comparison ด้วยวิธีการของ Scheffe

จากตารางที่ 22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้าน
ภาวะผู้นำจําแนกตามปัจจัยด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่ามี 1 คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
โดยกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้าน
ภาวะผู้นำเห็นด้วยมากกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การจำแนกตามรายได้

ระดับรายได้	ต่ำกว่าหรือ 20,000 บาท	20,000 – 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท	F-test (F)	Sig. F
จำนวน	167 คน	87 คน	15 คน		
ความคิดเห็นต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ด้านองค์การ	3.90	4.34	4.60	11.679	0.000*
ด้านงาน	3.70	4.00	4.33	9.153	0.000*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.60	4.01	4.20	12.143	0.000*
ด้านภาวะผู้นำ	3.58	4.05	4.13	11.381	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานบริษัท ลีอกซเลย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน โดยผู้ที่มีระดับรายได้สูงมีแนวโน้มของระดับความคิดเห็นต่อองค์การเห็นด้วยมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า ดังนั้นปัจจัยด้านรายได้มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานบริษัท ลีอกซเลย์ จำกัด (มหาชน) ในทุกด้าน

ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้าน องค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามปัจจัยด้านระดับ รายได้เป็นรายคู่

ระดับรายได้	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างของค่าเฉลี่ย / (Sig.)		
		< 20,000 บาท	20,000 – 40,000 บาท	> 40,000 บาท
ด้านองค์กร				
< 20,000 บาท	3.90	-	0.45 (0.000)*	0.70 (0.007)*
20,000 – 40,000 บาท	4.34	-	-	0.26 (0.538)
> 40,000 บาท	4.60	-	-	-
ด้านงาน				
< 20,000 บาท	3.70	-	0.30 (0.006)*	0.63 (0.004)*
20,000 – 40,000	4.00	-	-	0.33 (0.242)
> 40,000 บาท	4.33	-	-	-
ด้านทรัพยากรมนุษย์				
< 20,000 บาท	3.60	-	0.41 (0.000)*	0.60 (0.009)*
20,000 – 40,000	4.01	-	-	0.19 (0.649)
> 40,000 บาท	4.20	-	-	-
ด้านภาวะผู้นำ				
< 20,000 บาท	3.58	-	0.47 (0.000)*	0.55 (0.039)*
20,000 – 40,000	4.05	-	-	0.09 (0.927)
> 40,000 บาท	4.13	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : Post Hoc Comparison ด้วยวิธีการของ Scheffe

จากตารางที่ 24 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้าน องค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำจำแนกตามปัจจัยด้านระดับ รายได้เป็นรายคู่ พบว่ามี 2 คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือระหว่างกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท กับกลุ่มที่มีรายได้ในช่วง 20,000 – 40,000 บาท และระหว่างกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท กับกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท ส่วนระหว่างกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 – 40,000 บาท กับกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญ ดังนั้นปัจจัยด้านระดับรายได้มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน โดยกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในด้านองค์การ ด้าน งาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำในระดับเห็นด้วยมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำ กว่า 20,000 บาท

ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่ง	พนักงานต่ำกว่าระดับ 4	พนักงานระดับ 4 – 5	พนักงานสูงกว่าระดับ 5	F-test (F)	Sig. F
จำนวน	48 คน	117 คน	104 คน		
ความคิดเห็นต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ด้านองค์การ	3.83	3.78	4.54	29.716	0.000*
ด้านงาน	3.65	3.62	4.16	20.108	0.000*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.65	3.52	4.10	19.001	0.000*
ด้านภาวะผู้นำ	3.42	3.65	4.05	12.363	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานบริษัท ลีอกซเลย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การประกอบทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยในด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พนักงานตำแหน่งสูงกว่าระดับ 5 หรือตั้งแต่หัวหน้างานขึ้นไป จะมีระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือกลุ่มพนักงานต่ำกว่าระดับ 4 และกลุ่มพนักงานระดับ 4 - 5 ตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำจะเพิ่มมากขึ้นตามระดับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ดังนั้นปัจจัยด้านระดับตำแหน่งงาน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานบริษัท ลีอกซเลย์ จำกัด (มหาชน) ในทุกด้าน

ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ในด้าน องค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามปัจจัยด้านระดับ ตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ระดับตำแหน่ง		ผลต่างของค่าเฉลี่ย / (Sig.)		
		พนักงานต่ำกว่า ระดับ 4	พนักงานระดับ 4 – 5	พนักงานสูงกว่า ระดับ 5
ด้านองค์การ				
ต่ำกว่าระดับ 4	3.83	-	0.06 (0.916)	0.71 (0.000)*
ระดับ 4 – 5	3.78	-	-	0.76 (0.000)*
สูงกว่าระดับ 5	4.54	-	-	-
ด้านงาน				
ต่ำกว่าระดับ 4	3.65	-	0.03 (0.966)	0.52 (0.000)*
ระดับ 4 – 5	3.62	-	-	0.55 (0.000)*
สูงกว่าระดับ 5	4.16	-	-	-
ด้านทรัพยากรมนุษย์				
ต่ำกว่าระดับ 4	3.65	-	0.12 (0.591)	0.45 (0.002)*
ระดับ 4 – 5	3.52	-	-	0.57 (0.000)*
สูงกว่าระดับ 5	4.10	-	-	-
ด้านภาวะผู้นำ				
ต่ำกว่าระดับ 4	3.42	-	0.23 (0.236)	0.63 (0.000)*
ระดับ 4 – 5	3.65	-	-	0.40 (0.001)*
สูงกว่าระดับ 5	4.05	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : Post Hoc Comparison ด้วยวิธีการของ Scheffe

จากตารางที่ 26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้าน องค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำจำแนกตามปัจจัยด้านระดับ ตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่ามี 2 คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือระหว่างกลุ่มพนักงาน ต่ำกว่าระดับ 4 กับกลุ่มพนักงานสูงกว่าระดับ 5 และระหว่างกลุ่มพนักงานระดับ 4 - 5 กับกลุ่ม พนักงานสูงกว่าระดับ 5 ส่วนระหว่างกลุ่มพนักงานต่ำกว่าระดับ 4 กับกลุ่มพนักงานระดับ 4 - 5 มี ความคิดเห็นต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นปัจจัยด้านระดับตำแหน่งงานมี อิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การทั้ง 4 ด้านของพนักงาน โดยกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่า ระดับ 5 หรือระดับหัวหน้างานขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การ ด้านงาน ด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำในระดับเห็นด้วยมากกว่ากลุ่มพนักงานต่ำกว่าระดับ 4 และพนักงานระดับ 4 -5 ซึ่งเป็นตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อองค์การจำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี	F-test (F)	Sig. F
จำนวน	110 คน	65 คน	94 คน		
ความคิดเห็นต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
ด้านองค์การ	3.71	4.14	4.48	24.586	0.000*
ด้านงาน	3.62	3.94	4.01	8.785	0.000*
ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	3.61	3.82	3.91	4.470	0.012*
ด้านภาวะผู้นำ	3.72	3.89	3.72	1.056	0.349

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานบริษัท ลีอกซเลย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลา ทำงานในองค์การต่างกันมีระดับความคิดเห็นในด้านองค์การ ด้านงานและด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยระดับความคิดเห็นของพนักงานมีแนวโน้มเพิ่ม สูงขึ้นตามระยะเวลาทำงานในองค์การที่มากขึ้น ส่วนความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำ พบว่าปัจจัย ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็น ดังนั้น ปัจจัยด้านระยะเวลาปฏิบัติงานใน องค์การมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานบริษัท ลีอกซเลย์ จำกัด (มหาชน) ในด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน ในด้าน องค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ในองค์กรเป็นรายคู่

ระยะเวลาปฏิบัติงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ย / (Sig.)		
		1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ด้านองค์กร	ค่าเฉลี่ย	3.71	4.14	4.48
1 – 5 ปี	3.71	-	0.43 (0.003)*	0.77 (0.000)*
6 – 10 ปี	4.14	-	-	0.34 (0.028)*
มากกว่า 10 ปี	4.48	-	-	-
ด้านงาน	ค่าเฉลี่ย	3.62	3.94	4.01
1 – 5 ปี	3.62	-	0.32 (0.016)*	0.39 (0.000)*
6 – 10 ปี	3.94	-	-	0.07 (0.818)
มากกว่า 10 ปี	4.01	-	-	-
ด้านทรัพยากรมนุษย์	ค่าเฉลี่ย	3.61	3.82	3.91
1 – 5 ปี	3.61	-	0.21 (0.210)	0.31 (0.015)*
6 – 10 ปี	3.82	-	-	0.10 (0.710)
มากกว่า 10 ปี	3.91	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : Post Hoc Comparison ด้วยวิธีการของ Scheffe

จากตารางที่ 28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้าน องค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยด้านระยะเวลาปฏิบัติงานใน องค์กรเป็นรายคู่ พบว่าในด้านองค์กรทั้ง 3 กลุ่มคือกลุ่มที่ทำงานมาแล้ว 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี และ มากกว่า 10ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากขึ้น ตามระยะเวลาทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ในด้านงานมี 2 คู่ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ คือระหว่างกลุ่ม ที่ทำงานมาเป็นเวลา 1 – 5 ปี กับกลุ่มที่ทำงานมา 6 – 10 ปี และระหว่างกลุ่มที่ทำงานมา 1 – 5 ปี กับ

กลุ่มที่ทำงานมากกว่า 10 ปี โดยกลุ่มที่ทำงานมาตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อ
ด้านงานเห็นด้วยมากกว่ากลุ่มที่ทำงานมา 1 – 5 ปี ส่วนกลุ่มที่ทำงานมา 6 – 10 ปีกับมากกว่า 10 ปีมี
ระดับความเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี 1 คู่ ที่แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญ คือ ระหว่างกลุ่มที่ทำงานมา 1 – 5 ปี กับกลุ่มที่ทำงานมากกว่า 10 ปี โดยกลุ่มที่
ทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับ
เห็นด้วยมากกว่า ส่วนในระหว่างกลุ่มอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งวัดจากความผูกพันในด้านภาพรวมขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 4 ข้อ มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 29 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความ ผูกพัน
1. ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	3.94	Engaged
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร	4.16	Engaged
3. ท่านมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4.10	Engaged
4. ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร	4.21	Engaged
รวม	4.20	Engaged

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กรเปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” (Actively disengaged employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงานเปรียบเสมือน “ฟิเคิบในองค์กร” (Not-engaged employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” (Engaged employee)

จากตารางที่ 29 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” (Engaged employee) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.20

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และ การทดสอบตัวแปรโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที่ (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม	เพศ		T-test (t)	Sig. T
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	4.04	3.86	1.857	0.064
มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร	4.27	4.08	2.342	0.020*
มีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4.16	4.06	1.047	0.296
มีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร	4.26	4.18	0.931	0.353
รวม	4.28	4.14	1.695	0.091

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานบริษัท ลีкокซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และ เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรซึ่งเพศชายมีระดับผูกพันมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านภาพรวม	อายุ			F-test (F)	Sig. F
	ต่ำกว่า 31 ปี	31 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
มีความเชื่อมั่นและยอมรับใน เป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	3.83	4.08	3.97	2.341	0.098
มีความเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ในการ ทำงานเพื่อประโยชน์และ ความก้าวหน้าขององค์กร	4.10	4.35	4.04	4.886	0.008*
มีความจงรักภักดี และ ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป	3.98	4.29	4.10	4.522	0.012*
มีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่าง มากกับองค์กร	4.08	4.40	4.23	4.723	0.010*
รวม	4.09	4.41	4.13	5.972	0.003*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ พบว่าโดยรวมพนักงานกลุ่มอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปีมีค่าเฉลี่ยที่ 4.13 กลุ่มอายุ 31 – 40 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และกลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าพนักงานทุกกลุ่มอายุมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทุกด้าน ยกเว้นด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรที่ไม่มีความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีอายุต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 32 แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/ (Sig.)		
		ต่ำกว่า 31 ปี	31 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
ต่ำกว่า 31 ปี	4.09	-	0.32 (0.005)*	0.04 (0.929)
31 – 40 ปี	4.41	-	-	0.28 (0.039)*
มากกว่า 40 ปี	4.13	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : Post Hoc Comparison ด้วยวิธีการของ Scheffe

จากตารางที่ 32 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่ามี 2 คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มอายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี และมากกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม	สถานภาพ		T-test (t)	Sig. T
	โสด	สมรส		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	3.81	4.09	-2.910	0.004*
มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร	4.15	4.17	-0.309	0.757
มีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง การเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4.02	4.20	-2.038	0.042*
มีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร	4.08	4.36	-3.180	0.002*
รวม	4.13	4.28	-1.795	0.074

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของ พนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ พบว่าโดยรวมกลุ่มพนักงานที่มี สถานภาพโสดและสมรสแล้ว มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ โดยกลุ่มที่โสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 กลุ่มที่สมรสแล้วมีค่าเฉลี่ย 4.28 และเมื่อพิจารณาในราย ด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่โสดและสมรสแล้วมีระดับความผูกพันแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ยกเว้นในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่โสดและสมรสแล้วมี ความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม	ระดับการศึกษา			F-test (F)	Sig. F
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	4.19	3.84	4.18	5.206	0.006*
มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร	4.27	4.10	4.36	3.087	0.047*
มีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4.14	4.06	4.28	1.604	0.203
มีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร	4.27	4.18	4.33	0.852	0.428
รวม	4.35	4.13	4.36	2.895	0.057

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่จบสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 กลุ่มจบชั้นปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยที่ 4.13 และกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยที่ 4.35 ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรและความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร โดยกลุ่มระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในด้านดังกล่าวน้อยกว่ากลุ่มอื่น

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระดับรายได้

ความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านภาพรวม	ระดับรายได้			F-test (F)	Sig. F
	ต่ำกว่าหรือ 20,000 บาท	20,000 – 40,000 บาท	มากกว่าหรือ 40,000 บาท		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
มีความเชื่อมั่นและยอมรับใน เป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	3.86	4.01	4.40	3.789	0.024*
มีความเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ในการ ทำงานเพื่อประโยชน์และ ความก้าวหน้าขององค์กร	4.15	4.11	4.53	2.579	0.078
มีความจงรักภักดี และ ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป	4.01	4.21	4.53	5.219	0.006*
มีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมาก กับองค์กร	4.11	4.33	4.60	4.764	0.009*
รวม	4.13	4.25	4.60	3.754	0.025*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานบริษัท ลีออสเล็ย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับรายได้ พบว่าโดยรวมพนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 40,000 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 กลุ่มรายได้ 20,000 – 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยที่ 4.25 และกลุ่มรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยที่ 4.13 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าพนักงานแต่ละกลุ่มมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร ที่ทุกกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับเดียวกัน

ตารางที่ 36 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้านระดับรายได้เป็นรายคู่

ระดับรายได้	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/ (Sig.)		
		< 20,000 บาท	20,000 – 40,000	> 40,000 บาท
< 20,000 บาท	4.13	-	0.12 (0.399)	0.47 (0.038)*
20,000 – 40,000	4.25	-	-	0.35 (0.186)
> 40,000 บาท	4.60	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : Post Hoc Comparison ด้วยวิธีการของ Scheffe

จากตารางที่ 36 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้านระดับรายได้เป็นรายคู่ พบว่ามี 1 คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มระดับรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีระดับรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม	ระดับตำแหน่ง			F-test (F)	Sig. F
	ต่ำกว่า ระดับ 4	ระดับ 4 - 5	สูงกว่า ระดับ 5		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	4.00	3.71	4.17	10.334	0.000*
มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร	4.31	4.03	4.23	3.979	0.020*
มีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4.19	3.87	4.33	12.743	0.000*
มีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร	4.27	3.98	4.44	11.470	0.000*
รวม	4.38	3.97	4.37	11.950	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานบริษัท ลีอักษเลย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่าโดยรวมพนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มพนักงานสูงกว่าระดับ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 กลุ่มพนักงานระดับ 4 – 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และกลุ่มพนักงานต่ำกว่าระดับ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าพนักงานทุกพบว่าแต่ละกลุ่มมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทุกด้าน โดยกลุ่มพนักงานตำแหน่งระดับ 4 – 5 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ

ตารางที่ 38 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่

ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / (Sig.)		
		< ระดับ 4	ระดับ 4 - 5	> ระดับ 5
< ระดับ 4	4.38	-	0.40 (0.002)*	0.01 (0.996)
ระดับ 4 – 5	3.97	-	-	0.39 (0.000)*
> ระดับ 5	4.37	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : Post Hoc Comparison ด้วยวิธีการของ Scheffe

จากตารางที่ 38 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้านระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่ามี 2 คู่ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มพนักงานตำแหน่งระดับ 4 -5 มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มพนักงานตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 4 และน้อยกว่าพนักงานตำแหน่งสูงกว่าระดับ 5 ขึ้นไป

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม	ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร			F-test (F)	Sig. F
	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	3.84	4.12	3.94	2.731	0.067
มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร	4.15	4.23	4.13	0.497	0.609
มีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	3.97	4.18	4.20	3.251	0.040*
มีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร	4.02	4.34	4.35	6.550	0.002*
รวม	4.11	4.31	4.22	1.854	0.159

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร พบว่าโดยรวมพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่ทำงานมานานกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.22 กลุ่มที่ทำงานมา 6 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และกลุ่มที่ทำงาน 1 – 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าพนักงานแต่ละกลุ่มมีระดับความคิดเห็นในด้านความจงรักภักดี ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และด้านความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่ทำงานมานานกว่ามีความคิดเห็นในระดับที่สูงกว่า ส่วนความคิดเห็นในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร พบว่าแต่ละกลุ่มมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่าง ๆ และภาพรวมความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความผูกพันต่อองค์การใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย (Linear regression) โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวมของพนักงาน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อ องค์การ	ความผูกพันด้านภาพรวม				
	B	t	Sig.	R	R Square
1. ด้านองค์การ	-0.154	-2.451	0.015*	.525	.275
2. ด้านงาน	0.106	1.457	0.146		
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.413	5.317	0.000*		
4. ด้านภาวะผู้นำ	0.121	2.083	0.038*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

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

ตัวแปรตาม (Dependent variable) : ความผูกพันด้านภาพรวม

จากตารางที่ 40 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นคือ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม คือด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์การ พบว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.525 และ ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 4 ด้านคิดเป็นร้อยละ 27.50 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 73.50 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรงจะใกล้เคียงกับระดับความผูกพันในภาพรวมจริง ๆ ของพนักงานได้ไม่สูงมากนัก แต่เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า องค์ประกอบด้านองค์การ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนองค์ประกอบด้านงาน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด ($B = 0.413$) รองลงมาคือ ด้านองค์การ ($B = -0.154$) และด้านภาวะผู้นำ ($B = 0.121$) ซึ่งสามารถทำนายถึงระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมได้ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved