

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในการศึกษาความผูกพันของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 120 ชุด ซึ่งสอบถามจากพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคของ บริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มประชากรที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่มประชากร (Analysis of Variance: ANOVA) การทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผู้ศึกษาได้ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ตารางที่ 1-6)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด

2.1 ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด (ตารางที่ 7-12)

2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด (ตารางที่ 13)

2.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ (ตารางที่ 14-45)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์ รีบอกต์บริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด

3.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมของพนักงาน
จำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอกต์บริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด (ตารางที่ 46)

3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอกต์บริษัท
ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด กับระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม (ตารางที่ 47-
54)

3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้าน
องค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านภาพรวมของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอกต์บริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด
(ตารางที่ 55)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอกต์ บริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	43	35.80
หญิง	77	64.20
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 และเพศชาย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-24 ปี	20	16.67
25-31 ปี	44	36.67
32-38 ปี	48	40.00
39-45 ปี	8	6.67
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 32-38 ปี มากที่สุด จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 25-31 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 อายุระหว่าง 18-24 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และอายุระหว่าง 39-45 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	79	65.80
สมรส	41	34.20
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสดมากกว่าสมรส โดยมีสถานภาพโสด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 65.80 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	20	16.70
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	52	43.30
อนุปริญญา/ปวส.	24	20.00
ปริญญาตรี	24	20.00
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มากที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ระดับปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	33	27.50
1-5 ปี	66	55.00
6-10 ปี	18	15.00
11-15 ปี	3	2.50
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมาคือ อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 อายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และอายุการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	2	1.67
10,001-15,000 บาท	74	61.67
15,001-20,000 บาท	40	33.33
20,001 บาทขึ้นไป	4	3.33
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 61.67 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 ตามลำดับ

4.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำหน่ายผลิตภัณฑ์รีดอกต์บริษัท ไทยท็อปสปอร์ต จำกัด

4.2.1 ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีดอกต์ บริษัท ไทยท็อปสปอร์ต จำกัด

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มี
ผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทฯมีการถ่ายทอด นโยบาย และกลยุทธ์ให้ ทราบอย่างชัดเจน	16 (13.34)	64 (53.33)	37 (30.83)	3 (2.50)	0 (0.00)	3.78 (มาก)	6
บริษัทฯจัดให้มีช่องทาง เพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและ เหมาะสม	20 (16.66)	68 (56.67)	32 (26.67)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.90 (มาก)	3
บริษัทฯมีการเปิดโอกาส ให้พนักงานได้แสดง ความคิดเห็น และรับฟัง ความคิดเห็นของ พนักงาน	23 (19.17)	67 (55.83)	27 (22.50)	3 (2.50)	0 (0.00)	3.92 (มาก)	2
นโยบายและกลยุทธ์ของ บริษัทฯ มีความ สอดคล้องและเชื่อมโยง มาจากนโยบายและกล ยุทธ์ของบริษัทฯ	14 (11.67)	65 (54.17)	38 (31.67)	2 (1.67)	1 (0.83)	3.74 (มาก)	7

ตารางที่ 4.7 (ต่อ) แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์กร

ด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีการจัดระบบ วิธีการทำงานอย่างเป็น มาตรฐานและมีเกณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับดี	15 (12.50)	70 (58.33)	33 (27.50)	2 (1.67)	1 (0.83)	3.82 (มาก)	5
บริษัทมีการกำหนด กฎระเบียบข้อบังคับที่ ใช้เป็นกรอบการทำงาน อย่างชัดเจนและเป็น ธรรมแก่พนักงาน	25 (20.83)	73 (60.83)	22 (18.33)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.03 (มาก)	1
บริษัทมีการส่งเสริม ให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นใน องค์กร	16 (13.33)	55 (45.83)	44 (45.83)	5 (13.33)	0 (0.00)	3.68 (มาก)	8
องค์กรมีระบบ มาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี	14 (11.67)	73 (60.83)	33 (27.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.84 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.84 (มาก)	

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.84) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมาก คือ บริษัทฯมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาคือ บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.90) องค์การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.84) บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.82) บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ทราบอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.78) นโยบายและกลยุทธ์ของหน้าร้านมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.74) และบริษัทฯมีกาส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านงาน

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทฯ มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	20 (16.67)	66 (55.00)	33 (27.50)	1 (0.83)	0 (0.00)	3.88 (มาก)	2
บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	12 (10.00)	52 (43.33)	45 (37.50)	11 (9.17)	0 (0.00)	3.54 (มาก)	4

ตารางที่ 8 (ต่อ) แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านงาน

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	15 (12.50)	72 (60.00)	28 (23.33)	5 (4.17)	0 (0.00)	3.81 (มาก)	3
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	19 (15.83)	82 (68.34)	19 (15.83)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.00 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.81 (มาก)	

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.81) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมาก คือ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.88) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และบริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทฯ มีการจัดการ วางแผนงานด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้อย่างครบถ้วนและ ครอบคลุม	13 (10.83)	57 (47.50)	47 (39.17)	3 (2.50)	0 (0.00)	3.67 (มาก)	3
บริษัทฯ มีการกำหนด กรอบและแนวทางในการ วัดความสามารถทั้งด้าน องค์การและพนักงาน	11 (9.17)	62 (51.67)	43 (35.83)	4 (3.33)	0 (0.00)	3.67 (มาก)	3
บริษัทฯ มีการประเมินผล การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการ ฝึกอบรม/พัฒนาและการ จ่ายค่าตอบแทน	8 (6.67)	49 (40.83)	50 (41.67)	13 (10.83)	0 (0.00)	3.43 (มาก)	9
บริษัทฯ สามารถทำให้ พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	33 (27.50)	67 (55.83)	18 (15.00)	2 (1.67)	0 (0.00)	4.09 (มาก)	1
บริษัทฯ สามารถทำให้ พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	33 (27.50)	67 (55.83)	18 (15.00)	2 (1.67)	0 (0.00)	4.09 (มาก)	1

ตารางที่ 4.9 (ต่อ) แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทฯ มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	10 (8.33)	50 (41.67)	44 (36.67)	16 (13.33)	0 (0.00)	3.45 (มาก)	8
บริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน	20 (16.67)	45 (37.50)	48 (40.00)	7 (5.83)	0 (0.00)	3.65 (มาก)	4
บริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	11 (9.17)	50 (41.67)	46 (38.33)	11 (9.17)	2 (1.67)	3.48 (มาก)	7
บริษัทฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	7 (5.83)	33 (27.50)	58 (48.33)	21 (17.50)	1 (0.83)	3.20 (ปานกลาง)	10
บริษัทฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	22 (18.33)	57 (47.50)	31 (25.83)	9 (7.50)	1 (0.83)	3.75 (มาก)	2
บริษัทฯ มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	8 (6.67)	59 (49.17)	49 (40.83)	4 (3.33)	0 (0.00)	3.59 (มาก)	5

ตารางที่ 4.9 (ต่อ) แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้ง ผลการประเมินให้ พนักงานได้รับทราบถึง ผลการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ	13 (10.83)	56 (46.67)	39 (32.50)	10 (8.33)	2 (1.67)	3.57 (มาก)	6
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.59 (มาก)	

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.59) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมาก คือ บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมาคือ บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม และ บริษัทมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) บริษัทมีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.57) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.48) บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่

ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.45) และบริษัทฯมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน
เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/พัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย
3.43) ตามลำดับ และมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ บริษัทฯมีการ
ดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มี
ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	15 (12.50)	60 (50.00)	41 (34.17)	4 (3.33)	0 (0.00)	3.72 (มาก)	5
ผู้บังคับบัญชา มีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ	21 (17.50)	63 (52.50)	32 (26.67)	4 (3.33)	0 (0.00)	3.84 (มาก)	3
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน	19 (15.83)	64 (53.33)	33 (27.50)	4 (3.33)	0 (0.00)	3.82 (มาก)	4
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	21 (17.50)	66 (55.00)	33 (27.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.90 (มาก)	2

ตารางที่ 4.10 (ต่อ) แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	23 (19.17)	74 (61.67)	21 (17.50)	2 (1.67)	0 (0.00)	3.98 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.85 (มาก)	

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.85) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมาก คือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.90) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.84) ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

ด้านความผูกพันของ พนักงานต่อบริษัทใน ภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและยอมรับต่อ เป้าหมาย และค่านิยมของ บริษัทฯ	45 (37.50)	61 (50.83)	14 (11.67)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.26 (มากที่สุด)	3
ท่านมีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯ เป็นหลัก	59 (49.17)	59 (49.17)	2 (1.67)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.48 (มากที่สุด)	1
ท่านมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพของ บริษัทฯ	59 (49.17)	55 (45.83)	6 (5.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.44 (มากที่สุด)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.39 (มากที่สุด)	

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทด้านภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 4.39) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.48) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.44) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.26) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านองค์การ	3.84	มาก	3
ด้านงาน	3.81	มาก	4
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.59	มาก	5
ด้านภาวะผู้นำ	3.85	มาก	2
ความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม	4.39	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.90	มาก	

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม (ค่าเฉลี่ย 4.39) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.85) ด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.84) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.59) ตามลำดับ

4.2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รับคต่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รับคต่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด

องค์ประกอบความผูกพัน	Reliability(α)
ด้านองค์การ	0.870
ด้านงาน	0.779
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.883
ด้านภาวะผู้นำ	0.873
ความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม	0.866

จากตารางที่ 4.13 เป็นการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การดังนี้ ปัจจัยด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เท่ากับ 0.883 รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.873 ด้านองค์การ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.870 ด้านความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.866 และด้านงาน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.779 ตามลำดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี (Good) ดังนั้น คำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละด้านของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.2.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ย ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยใช้สถิติการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มประชากรที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่มประชากร (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพื่อใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 4 ด้าน คือ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (t-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ จำแนกตามเพศ

ด้านองค์การ	เพศ		t-value	Sig.
	ชาย n = 43	หญิง n = 77		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ทราบอย่างชัดเจน	3.84 (มาก)	3.74 (มาก)	.722	.472
บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม	3.93 (มาก)	3.88 (มาก)	.377	.707
บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	4.00 (มาก)	3.87 (มาก)	.951	.343
นโยบายและกลยุทธ์ของหน้าร้านมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ	3.77 (มาก)	3.73 (มาก)	.294	.770
บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.84 (มาก)	3.81 (มาก)	.253	.800
บริษัทฯมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม	4.00 (มาก)	4.04 (มาก)	-.325	.746
บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.63 (มาก)	3.71 (มาก)	-.599	.550
องค์กรมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี	3.86 (มาก)	3.83 (มาก)	.252	.801
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.86 (มาก)	3.83 (มาก)	.331	.741

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) บริษัทฯมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.00) และบริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.93) ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.04) บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.88) และ บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จากผลการทดสอบสรุปได้ว่า เพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (t-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการงาน จำแนกตามเพศ

ด้านงาน	เพศ		t-value	Sig.
	ชาย n = 43	หญิง n = 77		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	3.95 (มาก)	3.83 (มาก)	.864	.391
บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.51 (มาก)	3.56 (มาก)	-.307	.759
บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.98 (มาก)	3.71 (มาก)	1.989	.049*
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	4.12 (มาก)	3.94 (มาก)	1.698	.092
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.89 (มาก)	3.76 (มาก)	1.275	.205

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.12) บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.98) และบริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.95) ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.94) บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.83) และบริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการงานจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันในปัจจัยย่อยเรื่องบริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงกว่าเพศหญิง คือเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98) และเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) ดังนั้น จากผลการทดสอบสรุปได้ว่า เพศมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการงาน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (t-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามเพศ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	เพศ		t-value	Sig.
	ชาย n = 43	หญิง n = 77		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม	3.65 (มาก)	3.68 (มาก)	-.168	.867
บริษัทมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน	3.72 (มาก)	3.64 (มาก)	.642	.522
บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนเพื่อพิจารณากำหนดหลัก สูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่าย ค่าตอบแทน	3.49 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	.580	.563
บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	4.07 (มาก)	4.10 (มาก)	-.256	.799
บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับ พนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความ รับผิดชอบ	3.44 (มาก)	3.45 (มาก)	-.080	.936

ตารางที่ 4.16 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (t-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามเพศ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	เพศ		t-value	Sig.
	ชาย n = 43	หญิง n = 77		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน	3.70 (มาก)	3.62 (มาก)	.471	.639
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	3.47 (มาก)	3.48 (มาก)	-.095	.925
บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.21 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	.092	.927
บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างพนักงาน	3.70 (มาก)	3.78 (มาก)	-.490	.625
บริษัทมีการจัดระบบการให้ค่าตอบแทนด้านการทำงานและพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	3.60 (มาก)	3.58 (มาก)	.159	.874
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินงานให้แก่พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.53 (มาก)	3.58 (มาก)	-.302	.763
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.58 (มาก)	3.59 (มาก)	-.089	.929

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) บริษัทมีการ

กำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์การและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) และ บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของ พนักงานและบริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่าง พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.10) บริษัทฯมีการส่งเสริมและ จัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) และ บริษัทฯมีการ จัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม (ค่าเฉลี่ย 3.68) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ดังนั้นจากผลการทดสอบสรุปได้ว่า เพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (t-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามเพศ

ด้านภาวะผู้นำ	เพศ		t-value	Sig.
	ชาย n = 43	หญิง n = 77		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	3.72 (มาก)	3.71 (มาก)	.048	.962
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังใน การทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ	3.79 (มาก)	3.87 (มาก)	-.559	.577
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้าน ความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน	3.77 (มาก)	3.84 (มาก)	-.548	.585
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ พนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.86 (มาก)	3.92 (มาก)	-.461	.646

ตารางที่ 4.17 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (t-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามเพศ

ด้านภาวะผู้นำ	เพศ		t-value	Sig.
	ชาย n = 43	หญิง n = 77		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	3.93 (มาก)	4.01 (มาก)	-.656	.513
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.81 (มาก)	3.87 (มาก)	-.535	.598

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.93) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.86) และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.79) ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.01) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.92) และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.87) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจากการทดสอบสรุปได้ว่า เพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ จำแนกตามอายุ

ด้านองค์การ	อายุ			F-value	Sig.
	18-24 ปี n = 20	25-31 ปี n = 44	32-45 ปี n = 56		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ทราบอย่างชัดเจน	3.90 (มาก)	3.73 (มาก)	3.77 (มาก)	.416	.661
บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม	4.10 (มาก)	3.80 (มาก)	3.91 (มาก)	1.521	.223
บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.95 (มาก)	3.91 (มาก)	3.91 (มาก)	.026	.975
นโยบายและกลยุทธ์ของหน้าร้านมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ	3.70 (มาก)	3.70 (มาก)	3.79 (มาก)	.196	.822
บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	4.05 (มาก)	3.59 (มาก)	3.91 (มาก)	4.650	.011*
บริษัทฯมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม	4.20 (มาก)	3.93 (มาก)	4.04 (มาก)	1.275	.283
บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.70 (มาก)	3.59 (มาก)	3.75 (มาก)	.548	.580
องค์กรมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี	4.00 (มาก)	3.66 (มาก)	3.93 (มาก)	3.362	.038*
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.95 (มาก)	3.74 (มาก)	3.88 (มาก)	1.577	.211

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ จำแนกตามอายุ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-24 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.20) บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.10) และบริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 4.05) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25-31 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.93) บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) และบริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.80) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 32-45 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.04) องค์การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.93) และบริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเหมาะสม บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและบริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.91) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยย่อยเรื่องบริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี และองค์การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ส่วนปัจจัยย่อยเรื่องอื่นๆผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจากผลการทดสอบสรุปได้ว่า อายุมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์การ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

ด้านองค์การ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย		
			18-24 ปี n = 20	25-31 ปี n = 44	32-45 ปี n = 56
บริษัทที่มีการจัดระบบวิธีการทำงาน อย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับดี	18-24 ปี	4.05	-	.45909*	.13929
	25-31 ปี	3.59	-.45909*	-	-.31981*
	32-45 ปี	3.91	-.13929	.31981*	-
องค์กรมีระบบมาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี	18-24 ปี	4.00	-	.34091*	.07143
	25-31 ปี	3.66	-.34091*	-	-.26948*
	32-45 ปี	3.93	-.07143	.26948*	-

Post Hoc Multiple Comparisons LSD's Method

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์การ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ มีจำนวน 4 คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีรายละเอียดในแต่ละปัจจัยย่อยดังนี้

ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุ มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มช่วงอายุ 18-24 ปี และ ช่วงอายุ 32-45 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 25-31 ปี

ในปัจจัยย่อยเรื่อง องค์กรมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุ มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มช่วงอายุ 18-24 ปี และ ช่วงอายุ 32-45 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 25-31 ปี

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน จำแนกตามอายุ

ด้านงาน	อายุ			F-value	Sig.
	18-24 ปี n = 20	25-31 ปี n = 44	32-45 ปี n = 56		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	3.85 (มาก)	3.82 (มาก)	3.93 (มาก)	.336	.715
บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.60 (มาก)	3.50 (มาก)	3.55 (มาก)	.118	.889
บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.85 (มาก)	3.73 (มาก)	3.86 (มาก)	.460	.632
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	4.15 (มาก)	3.95 (มาก)	3.98 (มาก)	.873	.420
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.86 (มาก)	3.75 (มาก)	3.83 (มาก)	.405	.668

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน จำแนกตามอายุ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-24 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.15) บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองและบริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) และบริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.60) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25-31 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.95) บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองและบริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) และบริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.73) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 32-45 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.98) บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองและบริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และบริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.86) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจากผลการทดสอบสรุปได้ว่า อายุไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการงาน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุ			F-value	Sig.
	18-24 ปี n = 20	25-31 ปี n = 44	32-45 ปี n = 56		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม	3.80 (มาก)	3.57 (มาก)	3.70 (มาก)	.841	.434

ตารางที่ 4.21 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุ			F-value	Sig.
	18-24 ปี n = 20	25-31 ปี n = 44	32-45 ปี n = 56		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทฯ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน	3.95 (มาก)	3.52 (มาก)	3.68 (มาก)	2.728	.069
บริษัทฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนเพื่อพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	3.85 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	3.46 (มาก)	5.195	.007*
บริษัทฯ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	4.30 (มากที่สุด)	3.86 (มาก)	4.20 (มาก)	4.068	.020*
บริษัทฯ มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.65 (มาก)	3.39 (มาก)	3.43 (มาก)	.728	.485
บริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน	4.10 (มาก)	3.41 (มาก)	3.68 (มาก)	5.211	.007*
บริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	3.80 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.268	.042*
บริษัทฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.25 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.36 (มาก)	2.726	.070

ตารางที่ 4.21 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุ			F-value	Sig.
	18-24 ปี n = 20	25-31 ปี n = 44	32-45 ปี n = 56		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างพนักงาน	3.70 (มาก)	3.73 (มาก)	3.79 (มาก)	.093	.911
บริษัทฯ มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	3.80 (มาก)	3.52 (มาก)	3.57 (มาก)	1.240	.293
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินงานให้แก่พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.80 (มาก)	3.41 (มาก)	3.61 (มาก)	1.561	.214
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.79 (มาก)	3.44 (มาก)	3.64 (มาก)	3.385	.037*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-24 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.30) บริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) และบริษัทฯ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25-31 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.44) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) บริษัทฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้าง

สัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) และบริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม (ค่าเฉลี่ย 3.57) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 32-45 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.20) บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) และบริษัทมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์การและพนักงาน และบริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยย่อยเรื่องบริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนเพื่อพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน และบริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ ส่วนปัจจัยย่อยเรื่องอื่นๆผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จากผลการทดสอบสรุปได้ว่า อายุมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.		
			18-24 ปี n = 20	25-31 ปี n = 44	32-45 ปี n = 56
บริษัทฯ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน	18-24 ปี	3.95	-	.42727*	.27143
	25-31 ปี	3.52	-.42727*	-	-.15584
	32-45 ปี	3.68	-.27143	.15584	-
บริษัทฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนเพื่อพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	18-24 ปี	3.85	-	.64545*	.38571
	25-31 ปี	3.20	-.64545*	-	-.25974
	32-45 ปี	3.46	-.38571	.25974	-
บริษัทฯ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	18-24 ปี	4.30	-	.43636*	.10357
	25-31 ปี	3.86	-.43636*	-	-.33279*
	32-45 ปี	4.20	-.10357	.33279*	-
บริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน	18-24 ปี	4.10	-	.69091*	.42143*
	25-31 ปี	3.41	-.69091*	-	-.26948
	32-45 ปี	3.68	-.42143*	.26948	-
บริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	18-24 ปี	3.80	-	.55000*	.26429
	25-31 ปี	3.25	-.55000*	-	-.28571
	32-45 ปี	3.54	-.26429	.28571	-
บริษัทฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	18-24 ปี	3.25	-	.27273	-.10714
	25-31 ปี	2.98	-.27273	-	-.37987*
	32-45 ปี	3.36	.10714	.37987*	-

Post Hoc Multiple Comparisons LSD's Method

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ มีจำนวน 8 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีรายละเอียดในแต่ละปัจจัยย่อยดังนี้

ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทฯมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มช่วงอายุ 18-24 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 25-31 ปี

ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทฯมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนเพื่อพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มช่วงอายุ 18-24 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 25-31 ปี

ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มช่วงอายุ 18-24 ปี และ ช่วงอายุ 32-45 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 25-31 ปี

ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มช่วงอายุ 18-24 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 25-31 ปี และ ช่วงอายุ 32-45 ปี

ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มช่วงอายุ 18-24 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 25-31 ปี

ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มช่วงอายุ 32-45 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 25-31 ปี

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุ

ด้านภาวะผู้นำ	อายุ			F-Value	Sig.
	18-24 ปี n = 20	25-31 ปี n = 44	32-45 ปี n = 56		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	3.90 (มาก)	3.52 (มาก)	3.80 (มาก)	2.699	.071
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ	4.15 (มาก)	3.75 (มาก)	3.80 (มาก)	2.162	.120
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน	4.00 (มาก)	3.68 (มาก)	3.86 (มาก)	1.466	.235
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	4.15 (มาก)	3.73 (มาก)	3.95 (มาก)	3.132	.047*
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	4.20 (มาก)	3.89 (มาก)	3.98 (มาก)	1.563	.214
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.08 (มาก)	3.71 (มาก)	3.88 (มาก)	2.999	.054

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-24 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.20) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็น

ของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.15) และผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25-31 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.89) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.75) และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.73) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 32-45 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.98) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.95) และผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยย่อยเรื่องผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม ส่วนปัจจัยย่อยเรื่องอื่นๆผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจากผลการทดสอบสรุปได้ว่า อายุมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

ด้านภาวะผู้นำ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.		
			18-24 ปี n = 20	25-31 ปี n = 44	32-45 ปี n = 56
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ	18-24 ปี	4.15	-	.40000*	.34643
	25-31 ปี	3.75	-.40000*	-	-.05357
	32-45 ปี	3.80	-.34643	.05357	-
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	18-24 ปี	4.15	-	.42273*	.20357
	25-31 ปี	3.73	-.42273*	-	-.21916
	32-45 ปี	3.95	-.20357	.21916	-

Post Hoc Multiple Comparisons LSD's Method

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีรายละเอียดในแต่ละปัจจัยย่อยดังนี้

ในปัจจัยย่อยเรื่อง ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มช่วงอายุ 18-24 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 25-31 ปี

ในปัจจัยย่อยเรื่อง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มช่วงอายุ 18-24 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 25-31 ปี

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (t-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ จำแนกตามสถานภาพ

ด้านองค์การ	สถานภาพ		t-value	Sig.
	โสด n = 79	สมรส n = 41		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ทราบอย่างชัดเจน	3.75 (มาก)	3.83 (มาก)	-.607	.545
บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม	3.90 (มาก)	3.90 (มาก)	-.029	.977
บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.91 (มาก)	3.93 (มาก)	-.111	.911
นโยบายและกลยุทธ์ของหน้าร้านมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ	3.72 (มาก)	3.78 (มาก)	-.426	.671
บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.82 (มาก)	3.80 (มาก)	.140	.889
บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม	4.00 (มาก)	4.07 (มาก)	-.604	.547
บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.68 (มาก)	3.68 (มาก)	.004	.997
องค์กรมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี	3.90 (มาก)	3.73 (มาก)	1.434	.154
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.84 (มาก)	3.84 (มาก)	-.063	.950

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ จำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.00) บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) และบริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม และองค์การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.90) ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.07) บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และบริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.90) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสดและสถานภาพสมรส มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจากผลการทดสอบสรุปได้ว่า สถานภาพไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (t-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการ จำแนกตามสถานภาพ

ด้านงาน	สถานภาพ		t-value	Sig.
	โสด n = 79	สมรส n = 41		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	3.81 (มาก)	4.00 (มาก)	-1.548	.125
บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.53 (มาก)	3.56 (มาก)	-.190	.850
บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.86 (มาก)	3.71 (มาก)	1.138	.853
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	0.000	1.000
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.80 (มาก)	3.82 (มาก)	-.159	.874

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการ จำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.00) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) และบริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.81) ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และ

บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.00) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) และ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.56) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพ โสดและสถานภาพสมรส มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจากผลการทดสอบสรุปได้ว่า สถานภาพไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (t-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	สถานภาพ		t-value	Sig.
	โสด n = 79	สมรส n = 41		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม	3.61 (มาก)	3.78 (มาก)	-1.283	.202
บริษัทมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน	3.67 (มาก)	3.66 (มาก)	.093	.926
บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนเพื่อพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	3.47 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	.686	.494
บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	4.05 (มาก)	4.17 (มาก)	-.893	.374

ตารางที่ 4.27 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่า (t-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	สถานภาพ		t-value	Sig.
	โสด n = 79	สมรส n = 41		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.46 (มาก)	3.44 (มาก)	.104	.917
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน	3.67 (มาก)	3.61 (มาก)	.383	.703
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	3.49 (มาก)	3.44 (มาก)	.333	.740
บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.20 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	.046	.963
บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างพนักงาน	3.77 (มาก)	3.71 (มาก)	.385	.701
บริษัทมีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	3.62 (มาก)	3.54 (มาก)	.650	.517
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินงานให้แก่พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.63 (มาก)	3.44 (มาก)	1.177	.242
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.60 (มาก)	3.58 (มาก)	.189	.851

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) และบริษัทฯมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน และบริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) บริษัทฯมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม (ค่าเฉลี่ย 3.78) และบริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสดและสถานภาพสมรส มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจากผลการทดสอบสรุปได้ว่า สถานภาพไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (t-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามสถานภาพ

ด้านภาวะผู้นำ	สถานภาพ		t-value	Sig.
	โสด n = 79	สมรส n = 41		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	3.72 (มาก)	3.71 (มาก)	.101	.919
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ	3.82 (มาก)	3.88 (มาก)	-.422	.674

ตารางที่ 4.28 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (t-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามสถานภาพ

ด้านภาวะผู้นำ	สถานภาพ		t-value	Sig.
	โสด n = 79	สมรส n = 41		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน	3.81 (มาก)	3.83 (มาก)	-.135	.893
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.92 (มาก)	3.85 (มาก)	.547	.585
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	4.01 (มาก)	3.93 (มาก)	.673	.502
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.86 (มาก)	3.84 (มาก)	.173	.863

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.01) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.92) และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.82) ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.93) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.88) และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.85) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสดและสถานภาพสมรส มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจากผลการทดสอบสรุปได้ว่า สถานภาพไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านองค์การ	ระดับการศึกษา				F-value	Sig.
	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า n = 20	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. n = 52	อนุปริญญา/ปวส. n = 24	ปริญญาตรี n = 24		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ทราบอย่างชัดเจน	3.45 (มาก)	3.79 (มาก)	4.00 (มาก)	3.79 (มาก)	2.326	.078
บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม	3.60 (มาก)	3.98 (มาก)	4.13 (มาก)	3.75 (มาก)	3.210	.026*
บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.70 (มาก)	3.92 (มาก)	4.33 (มากที่สุด)	3.67 (มาก)	4.683	.004*
นโยบายและกลยุทธ์ของหน้าร้านมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ	3.55 (มาก)	3.77 (มาก)	4.04 (มาก)	3.54 (มาก)	2.637	.053

ตารางที่ 4.29 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านองค์การ	การศึกษา				F-value	Sig.
	มัธยมศึกษา ตอนต้นหรือ ต่ำกว่า n = 20	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. n = 52	อนุปริญญา/ ปวส. n = 24	ปริญญา ตรี n = 24		
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)		
นโยบายและกลยุทธ์ของ หน้าร้านมีความ สอดคล้องและเชื่อมโยง มาจากนโยบายและกล ยุทธ์ของบริษัทฯ	3.55 (มาก)	3.77 (มาก)	4.04 (มาก)	3.54 (มาก)	2.637	.053
บริษัทมีการจัดระบบ วิธีการทำงานอย่างเป็น มาตรฐานและมีเกณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.70 (มาก)	3.87 (มาก)	3.83 (มาก)	3.79 (มาก)	.313	.816
บริษัทมีการกำหนด กฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้ เป็นกรอบการทำงานอย่าง ชัดเจนและเป็นธรรม	4.00 (มาก)	4.15 (มาก)	3.92 (มาก)	3.88 (มาก)	1.451	.232
บริษัทมีการส่งเสริมให้ พนักงานได้เรียนรู้ และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้ เกิดขึ้นในองค์กร	3.60 (มาก)	3.71 (มาก)	3.79 (มาก)	3.58 (มาก)	.403	.751
องค์กรมีระบบมาตรฐาน การทำงานโดยรวมอยู่ใน ระดับดี	3.70 (มาก)	3.83 (มาก)	3.96 (มาก)	3.88 (มาก)	.685	.563
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)	3.66 (มาก)	3.88 (มาก)	4.00 (มาก)	3.73 (มาก)	2.233	.088

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯ มีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.00) บริษัทฯ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี และองค์การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.70) และบริษัทฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม และบริษัทฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.60) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯ มีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.15) บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.98) และบริษัทฯ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.33) บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.13) และนโยบายและกลยุทธ์ของหน้าร้านมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.04) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯ มีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม และองค์การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.88) บริษัทฯ มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ทราบอย่างชัดเจน และบริษัทฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.79) และบริษัทฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.75) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุก

ช่วงระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยย่อยเรื่องบริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม และบริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ส่วนปัจจัยย่อยเรื่องอื่นๆผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจากผลการทดสอบสรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ด้านองค์การ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
			มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า n = 20	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. n = 52	อนุปริญา/ปวส. n = 24	ปริญญาตรี n = 24
บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้ทราบอย่างชัดเจน	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.45	-	-.33846	-.55000*	-.34167
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.79	.33846	-	-.21154	-.00321
	อนุปริญา/ปวส.	4.00	.55000*	.21154	-	.20833
	ปริญญาตรี	3.79	.34167	.00321	-.20833	-
บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.60	-	-.38077*	-.52500*	-.15000
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.98	.38077*	-	-.14423	.23077
	อนุปริญา/ปวส.	4.13	.52500*	.14423	-	.37500*
	ปริญญาตรี	3.75	.15000	-.23077	-.37500*	-

ตารางที่ 4.30 (ต่อ) แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ด้านองค์การ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
			มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า n = 20	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. n = 52	อนุปริญญา/ปวส. n = 24	ปริญญาตรี n = 24
บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.70	-	-.22308	-.63333*	.03333
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.92	.22308	-	-.41026*	.25641
	อนุปริญญา/ปวส.	4.33	.63333*	.41026*	-	.66667*
	ปริญญาตรี	3.67	-.03333	-.25641	-.66667*	-
นโยบายและกลยุทธ์ของหน้าร้านมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.55	-	-.21923	-.49167*	.00833
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.77	.21923	-	-.27244	.22756
	อนุปริญญา/ปวส.	4.04	.49167*	.27244	-	.50000*
	ปริญญาตรี	3.54	-.00833	-.22756	-.50000*	-

Post Hoc Multiple Comparisons LSD's Method

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ มีจำนวน 9 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีรายละเอียดในแต่ละปัจจัยย่อยดังนี้

ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ทราบอย่างชัดเจน ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอนุปรัชญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และอนุปรัชญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า และกลุ่มปรัชญาตรี

ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอนุปรัชญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. กลุ่มมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า และกลุ่มปรัชญาตรี

ในปัจจัยย่อยเรื่อง นโยบายและกลยุทธ์ของหน้าร้านมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มอนุปรัชญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า และกลุ่มปรัชญาตรี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านงาน	ระดับการศึกษา				F-value	Sig.
	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า n = 20	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. n = 52	อนุปริญญา/ปวส. n = 24	ปริญญาตรี n = 24		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทที่มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	3.90 (มาก)	3.85 (มาก)	4.00 (มาก)	3.79 (มาก)	.424	.736
บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.40 (ปานกลาง)	3.46 (มาก)	3.83 (มาก)	3.54 (มาก)	1.471	.226
บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.60 (มาก)	3.75 (มาก)	4.00 (มาก)	3.92 (มาก)	1.514	.214
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.75 (มาก)	4.00 (มาก)	4.25 (มากที่สุด)	3.96 (มาก)	3.066	.031*
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.66 (มาก)	3.76 (มาก)	4.02 (มาก)	3.80 (มาก)	1.911	.132

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯ มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.90) พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.75) และ บริษัทฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.00) บริษัทฯ มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.85) และ บริษัทฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.25) บริษัทฯ มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และ บริษัทฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และ บริษัทฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.83) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.96) บริษัทฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) และ บริษัทฯ มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.79) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยย่อยเรื่อง พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ส่วนปัจจัยย่อยเรื่องอื่นๆ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจากผลการทดสอบสรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน

ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ด้านงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
			มัธยมศึกษา ตอนต้น หรือต่ำกว่า n = 20	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. n = 52	อนุปริญญา /ปวส. n = 24	ปริญญา ตรี n = 24
พนักงานมี รูปแบบการ ทำงานในหน้าที่	มัธยมศึกษา ตอนต้นหรือต่ำ กว่า	3.75	-	-.25000	-.50000*	-.20833
ความรับผิดชอบ ที่สอดคล้องกับ	มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.	4.00	.25000	-	-.25000	.04167
นโยบายของ องค์กร	อนุปริญญา/ปวส.	4.25	.50000*	.25000	-	.29167
	ปริญญาตรี	3.96	.20833	-.04167	-.29167	-

Post Hoc Multiple Comparisons LSD's Method

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในปัจจัยย่อยเรื่อง พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระดับการศึกษา				F-value	Sig.
	มัธยมศึกษา ตอนต้นหรือ ต่ำกว่า n = 20	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. n = 52	อนุปริญญา/ ปวส. n = 24	ปริญญา ตรี n = 24		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทที่มีการจัดการ วางแผนงานด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้อย่างครบถ้วนและ ครอบคลุม	3.45 (มาก)	3.75 (มาก)	3.75 (มาก)	3.58 (มาก)	1.107	.349
บริษัทที่มีการกำหนด กรอบและแนวทางใน การวัดความสามารถทั้ง ด้าน องค์ ก ร และ พนักงาน	3.50 (มาก)	3.73 (มาก)	3.79 (มาก)	3.54 (มาก)	1.065	.367
บริษัทที่มีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละคนเพื่อพิจารณา กำหนดหลัก สูตรการฝึกอบรม/การ พัฒนา และการจ่าย ค่าตอบแทน	3.60 (มาก)	3.52 (มาก)	3.33 (ปาน กลาง)	3.21 (ปาน กลาง)	1.340	.265
บริษัทสามารถทำให้ พนักงานรู้สึกว่ามี ความ มั่นคงในการทำงาน	4.05 (มาก)	4.13 (มาก)	4.21 (มากที่สุด)	3.92 (มาก)	.812	.490

ตารางที่ 4.33 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระดับการศึกษา				F-value	Sig.
	มัธยมศึกษา ตอนต้นหรือ ต่ำกว่า n = 20	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. n = 52	อนุปริญญา /ปวส. n = 24	ปริญญา ตรี n = 24		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทฯ มีการจัดทำ แผนการฝึกอบรมให้กับ พนักงานตามความ เหมาะสมของหน้าที่ ความรับผิดชอบ	3.25 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.33 (ปาน กลาง)	3.25 (ปาน กลาง)	2.347	.076
บริษัทฯ มีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่มีความ เป็นธรรมและเหมาะสม กับกำลังความสามารถ ของพนักงาน	3.75 (มาก)	3.73 (มาก)	3.63 (มาก)	3.42 (มาก)	.906	.441
บริษัทฯ มีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่สามารถ แข่งขันกับองค์กรอื่นใน ธุรกิจเดียวกันได้	3.45 (มาก)	3.60 (มาก)	3.33 (ปาน กลาง)	3.38 (ปาน กลาง)	.686	.562
บริษัทฯ มีการดูแลเรื่อง สุขภาพอนามัยของ พนักงานอย่างเพียงพอ	3.25 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.04 (ปาน กลาง)	3.00 (ปาน กลาง)	1.341	.264
บริษัทฯ มีการส่งเสริม และจัดทำกิจกรรมการ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อ กันระหว่างพนักงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	4.17 (มาก)	3.67 (มาก)	3.143	.028*

ตารางที่ 4.33 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระดับการศึกษา				F-value	Sig*
	มัธยมศึกษา ตอนต้นหรือ ต่ำกว่า n = 20	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. n = 52	อนุปริญญา /ปวส. n = 24	ปริญญา ตรี n = 24		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการจัดระบบ การให้คำปรึกษาด้าน การทำงานและพัฒนา ความรู้แก่พนักงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.92 (มาก)	3.38 (ปาน กลาง)	3.524	.017*
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้ง ผลการประเมินงาน ให้แก่พนักงานได้รับ ทราบถึงผลการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ	3.65 (มาก)	3.62 (มาก)	3.63 (มาก)	3.33 (ปาน กลาง)	.744	.528
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.52 (มาก)	3.67 (มาก)	3.65 (มาก)	3.41 (มาก)	1.519	.213

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) บริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) และผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินงานให้แก่พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.65) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.13) บริษัทฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม (ค่าเฉลี่ย 3.75) และ บริษัทฯ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์การและพนักงาน บริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน และ บริษัทฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21) บริษัทฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) และ บริษัทฯ มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการงานและพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) บริษัทฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และ บริษัทฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม (ค่าเฉลี่ย 3.58) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างพนักงาน และ บริษัทฯ มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการงานและพัฒนาความรู้แก่พนักงาน ในปัจจัยย่อยเรื่อง พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ ส่วนปัจจัยย่อยเรื่องอื่นๆ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจากผลการทดสอบสรุปได้ว่าระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ด้านการพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
			มัธยมศึกษา ตอนต้น หรือต่ำกว่า n = 20	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. n = 52	อนุปริญญา /ปวส. n = 24	ปริญญา ตรี n = 24
บริษัทฯ มีการ จัดทำแผนการ ฝึกอบรมให้กับ พนักงานตาม ความเหมาะสม ของหน้าที่ความ รับผิดชอบ	มัธยมศึกษา ตอนต้นหรือต่ำ กว่า	3.25	-	-.42308	-.08333	0.00000
	มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.	3.67	.42308	-	.33974	.42308*
	อนุปริญญา/ปวส.	3.33	.08333	-.33974	-	.08333
	ปริญญาตรี	3.25	0.00000	-.42308*	-.08333	-
บริษัทฯ มีการ ส่งเสริมและ จัดทำกิจกรรม การสั สัมพันธ์ภาพที่ดี ระหว่าง พนักงาน	มัธยมศึกษา ตอนต้นหรือต่ำ กว่า	3.40	-	-.33077	-.76667*	-.26667
	มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.	3.73	.33077	-	-.43590*	.06410
	อนุปริญญา/ปวส.	4.17	.76667*	.43590*	-	.50000*
	ปริญญาตรี	3.67	.26667	-.06410	-.50000*	-
บริษัทฯ มีการ จัดระบบการให้ คำปรึกษาด้าน การทำงานและ พัฒนาความรู้ แก่พนักงาน	มัธยมศึกษา ตอนต้นหรือต่ำ กว่า	3.40	-	-.21538	-.51667*	.02500
	มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.	3.62	.21538	-	-.30128	.24038
	อนุปริญญา/ปวส.	3.92	.51667*	.30128	-	.54167*
	ปริญญาตรี	3.38	-.02500	-.24038	-.54167*	-

Post Hoc Multiple Comparisons LSD's Method

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ มีจำนวน 6 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีรายละเอียดในแต่ละปัจจัยย่อยดังนี้

ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทฯมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มปริญญาตรี

ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า กลุ่มมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และกลุ่มปริญญาตรี

ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทฯมีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและพัฒนาความรู้แก่พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า และกลุ่มปริญญาตรี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับการศึกษา				F-value	Sig.
	มัธยมศึกษา ตอนต้น หรือต่ำกว่า n = 20	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. n = 52	อนุปริญญา/ ปวส. n = 24	ปริญญา ตรี n = 24		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	3.90 (มาก)	3.81 (มาก)	3.67 (มาก)	3.42 (มาก)	2.176	.095
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ	3.75 (มาก)	3.96 (มาก)	3.83 (มาก)	3.67 (มาก)	.993	.399
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน	3.85 (มาก)	3.92 (มาก)	3.71 (มาก)	3.67 (มาก)	.886	.451
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	4.05 (มาก)	3.96 (มาก)	3.83 (มาก)	3.71 (มาก)	1.236	.300
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	3.85 (มาก)	3.92 (มาก)	4.17 (มาก)	4.04 (มาก)	1.096	.354
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.88 (มาก)	3.92 (มาก)	3.84 (มาก)	3.70 (มาก)	.783	.506

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.05) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.90) และผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.85) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.96) ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.92) และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.81) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.17) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.83) และผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.04) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.71) และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ และผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม

ทุกช่วงระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจากผลการทดสอบสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่า (F-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านองค์การ	อายุการทำงาน			F-value	Sig.
	ต่ำกว่า 1 ปี n = 33	1-5 ปี n = 66	5 ปีขึ้นไป n = 21		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ทราบอย่างชัดเจน	3.64 (มาก)	3.88 (มาก)	3.67 (มาก)	1.624	.202
บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม	3.85 (มาก)	3.91 (มาก)	3.95 (มาก)	.174	.841
บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.67 (มาก)	4.09 (มาก)	3.76 (มาก)	4.723	.011*
นโยบายและกลยุทธ์ของหน้าร้านมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ	3.61 (มาก)	3.82 (มาก)	3.71 (มาก)	.984	.377
บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.76 (มาก)	3.85 (มาก)	3.81 (มาก)	.207	.813
บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม	3.91 (มาก)	4.12 (มาก)	3.90 (มาก)	1.743	.179

ตารางที่ 4.36 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านองค์การ	อายุการทำงาน			F-value	Sig.
	ต่ำกว่า 1 ปี n = 33	1-5 ปี n = 66	5 ปีขึ้นไป n = 21		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.58 (มาก)	3.71 (มาก)	3.76 (มาก)	.491	.613
องค์กรมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี	3.67 (มาก)	3.91 (มาก)	3.90 (มาก)	1.915	.152
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.71 (มาก)	3.91 (มาก)	3.81 (มาก)	1.923	.151

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.91) บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.85) และบริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.76) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.12) บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) และบริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม และองค์กรมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.91) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.95) บริษัทฯมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม และองค์กรมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.90) และบริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.81) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงาน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ส่วนปัจจัยย่อยเรื่องอื่นๆผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงาน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจากผลการทดสอบสรุปได้ว่า อายุการทำงานมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์การ จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

ด้านองค์การ	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย		
			ต่ำกว่า 1 ปี n = 33	1-5 ปี n = 66	5 ปีขึ้นไป n = 21
บริษัทที่มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.67	-	-.42424*	-.09524
	1-5 ปี	4.09	.42424*	-	.32900
	5 ปีขึ้นไป	3.76	.09524	-.32900	-

Post Hoc Multiple Comparisons LSD's Method

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์การ จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทที่มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงาน มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านงาน	อายุการทำงาน			F-value	Sig.
	ต่ำกว่า 1 ปี n = 33	1-5 ปี n = 66	5 ปีขึ้นไป n = 21		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	3.79 (มาก)	3.91 (มาก)	3.90 (มาก)	.369	.692
บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.61 (มาก)	3.52 (มาก)	3.52 (มาก)	.147	.863
บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.76 (มาก)	3.82 (มาก)	3.86 (มาก)	.142	.868
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.94 (มาก)	4.05 (มาก)	3.95 (มาก)	.474	.624
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.77 (มาก)	3.82 (มาก)	3.81 (มาก)	.092	.912

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.94) บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.79) และบริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.05) บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.91) และบริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.95) บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.90) และบริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงาน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จากผลการทดสอบสรุปได้ว่า อายุการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่า (F-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุการทำงาน			F-value	Sig.
	ต่ำกว่า 1 ปี n = 33	1-5 ปี n = 66	5 ปีขึ้นไป n = 21		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม	3.45 (มาก)	3.76 (มาก)	3.71 (มาก)	2.148	.121
บริษัทมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน	3.52 (มาก)	3.74 (มาก)	3.67 (มาก)	1.197	.306
บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนเพื่อพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	3.42 (มาก)	3.44 (มาก)	3.43 (มาก)	.005	.995
บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงาน	4.00 (มาก)	4.12 (มาก)	4.14 (มาก)	.396	.674
บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.45 (มาก)	3.44 (มาก)	3.48 (มาก)	.016	.984
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน	3.82 (มาก)	3.55 (มาก)	3.71 (มาก)	1.281	.282
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	3.70 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.119	.048*

ตารางที่ 4.39 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุการทำงาน			F-value	Sig.
	ต่ำกว่า 1 ปี n = 33	1-5 ปี n = 66	5 ปีขึ้นไป n = 21		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.18 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	2.788	.066
บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างพนักงาน	3.45 (มาก)	3.85 (มาก)	3.90 (มาก)	2.722	.070
บริษัทมีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	3.42 (มาก)	3.71 (มาก)	3.48 (มาก)	2.489	.087
บริษัทมีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	3.42 (มาก)	3.71 (มาก)	3.48 (มาก)	2.489	.087
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินงานให้แก่พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.48 (มาก)	3.67 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	1.094	.338
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.53 (มาก)	3.60 (มาก)	3.65 (มาก)	.373	.690

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มี

ความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) และบริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.70) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) และบริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม (ค่าเฉลี่ย 3.76) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) และบริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม และบริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงาน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ ส่วนปัจจัยย่อยเรื่องอื่นๆผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงาน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจากผลการทดสอบสรุปได้ว่า อายุการทำงานมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.40 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย		
			ต่ำกว่า 1 ปี n = 33	1-5 ปี n = 66	5 ปีขึ้นไป n = 21
บริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	ต่ำกว่า 1 ปี	3.70	-	.39394*	.03030
	1-5 ปี	3.30	-.39394*	-	-.36364
	5 ปีขึ้นไป	3.67	-.03030	.36364	-
บริษัทฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.18	-	.09091	-.38961
	1-5 ปี	3.09	-.09091	-	-.48052*
	5 ปีขึ้นไป	3.57	.38961	.48052*	-
บริษัทฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.45	-	-.39394*	-.45022
	1-5 ปี	3.85	.39394*	-	-.05628
	5 ปีขึ้นไป	3.90	.45022	.05628	-
บริษัทฯ มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.42	-	-.28788*	-.05195
	1-5 ปี	3.71	.28788*	-	.23593
	5 ปีขึ้นไป	3.48	.05195	-.23593	-

Post Hoc Multiple Comparisons LSD's Method

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์การ จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ มีจำนวน 5 คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีรายละเอียดปัจจัยย่อยดังนี้

ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงาน มีระดับความคิดเห็นที่

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงาน มีระดับความคิดเห็นที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี

ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงาน มีระดับความคิดเห็นที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี

ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงาน มีระดับความคิดเห็นที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทมีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและพัฒนาความรู้แก่พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุการทำงาน มีระดับความคิดเห็นที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่า (F-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุการทำงาน

ด้านภาวะผู้นำ	อายุการทำงาน			F-value	Sig.
	ต่ำกว่า 1 ปี n = 33	1-5 ปี n = 66	5 ปีขึ้นไป n = 21		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	3.55 (มาก)	3.82 (มาก)	3.67 (มาก)	1.639	.199
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ	3.64 (มาก)	3.98 (มาก)	3.71 (มาก)	2.869	.061
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน	3.70 (มาก)	3.86 (มาก)	3.86 (มาก)	.603	.549
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.91 (มาก)	3.97 (มาก)	3.67 (มาก)	1.671	.192
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	3.97 (มาก)	4.05 (มาก)	3.81 (มาก)	1.025	.362
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.75 (มาก)	3.94 (มาก)	3.74 (มาก)	1.607	.205

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.97) ผู้บังคับบัญชามีการรับ

พึงความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.91) และผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.05) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.98) และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.97) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.81) และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.71) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงาน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จากผลการทดสอบสรุปได้ว่า อายุการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (t-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ด้านองค์การ	รายได้เฉลี่ย		t-value	Sig.
	ไม่เกิน 15,000 บาท n = 76	15,001 บาท ขึ้นไป n = 44		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ทราบอย่างชัดเจน	3.72 (มาก)	3.86 (มาก)	-1.050	.296
บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม	3.83 (มาก)	4.02 (มาก)	-1.575	.118
บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.87 (มาก)	4.00 (มาก)	-.969	.335
นโยบายและกลยุทธ์ของหน้าร้านมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ	3.68 (มาก)	3.84 (มาก)	-1.157	.250
บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.79 (มาก)	3.86 (มาก)	-.591	.556
บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม	4.05 (มาก)	3.98 (มาก)	.632	.529
บริษัทฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.67 (มาก)	3.70 (มาก)	-.233	.816
องค์กรมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี	3.84 (มาก)	3.84 (มาก)	.010	.992
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.81 (มาก)	3.89 (มาก)	-.811	.420

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.05) บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) และบริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.83) ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเกิน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.02) บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และบริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเกิน 15,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจากผลการทดสอบสรุปได้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (t-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ด้านงาน	รายได้เฉลี่ย		t-value	Sig.
	ไม่เกิน 15,000 บาท n = 76	15,001 บาท ขึ้นไป n = 44		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	3.88 (มาก)	3.86 (มาก)	.139	.890
บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.55 (มาก)	3.52 (มาก)	.197	.844
บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.83 (มาก)	3.77 (มาก)	.421	.674
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.99 (มาก)	4.02 (มาก)	-.334	.739
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.81 (มาก)	3.80 (มาก)	.167	.867

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.99) บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.88) และบริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเกิน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.02) บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.86) และบริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเกิน 15,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจากการทดสอบสรุปได้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่า (t-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	รายได้เฉลี่ย		t-value	Sig.
	ไม่เกิน 15,000 บาท n = 76	15,001 บาท ขึ้นไป n = 44		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม	3.54 (มาก)	3.89 (มาก)	-2.675	.009*
บริษัทมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์การและพนักงาน	3.55 (มาก)	3.86 (มาก)	-2.428	.017*
บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนเพื่อพิจารณากำหนดหลัก สูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	3.42 (มาก)	3.45 (มาก)	-.227	.821
บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	4.09 (มาก)	4.09 (มาก)	.009	.993
บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับ พนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ ความรับผิดชอบ	3.59 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	2.524	.013*
บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มี ความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลัง ความสามารถของพนักงาน	3.63 (มาก)	3.68 (มาก)	-.320	.750

ตารางที่ 4.44 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่า (t-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	รายได้เฉลี่ย		t-value	Sig.
	ไม่เกิน 15,000 บาท n = 76	15,001 บาท ขึ้นไป n = 44		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	3.47 (มาก)	3.48 (มาก)	-.022	.982
บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.16 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	-.732	.465
บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างพนักงาน	3.75 (มาก)	3.75 (มาก)	0.000	1.000
บริษัทมีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	3.58 (มาก)	3.61 (มาก)	-.273	.785
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินงานให้แก่พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.55 (มาก)	3.59 (มาก)	-.235	.815
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.57 (มาก)	3.63 (มาก)	-.567	.572

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) บริษัทมีการ

ส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) และ บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของ พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเกิน 15,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) โดยค่าเฉลี่ยใน ปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) บริษัทฯมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครบถ้วนและ ครอบคลุม (ค่าเฉลี่ย 3.89) และบริษัทฯมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้ง ด้านองค์การและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเกิน 15,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยย่อยเรื่อง บริษัทฯมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม บริษัทฯมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์การและพนักงาน และ บริษัทฯมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยย่อยเรื่องอื่นๆผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท และรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนเกิน 15,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จากผลการทดสอบสรุปได้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (t-test) ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ด้านภาวะผู้นำ	รายได้เฉลี่ย		t-value	Sig.
	ไม่เกิน 15,000 บาท n = 76	15,001 บาท ขึ้นไป n = 44		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	3.63 (มาก)	3.86 (มาก)	-1.706	.091
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ	3.78 (มาก)	3.95 (มาก)	-1.267	.208
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน	3.74 (มาก)	3.95 (มาก)	-1.577	.117
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.92 (มาก)	3.86 (มาก)	.454	.651
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	3.97 (มาก)	4.00 (มาก)	-.209	.835
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.81 (มาก)	3.93 (มาก)	-1.096	.275

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่

ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.97) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.92) และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.78) ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเกิน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.00) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ และผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.86) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเกิน 15,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจากการทดสอบสรุปได้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.3 ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อ บริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด

4.3.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมของพนักงานจำหน่าย ผลิตภัณฑ์รีบอคต่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด

ตารางที่ 4.46 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม

ความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กร ด้านภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ท่านมีความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและ ยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของ บริษัทฯ	45 (37.5)	61 (50.8)	14 (11.7)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.26 (มีความผูกพัน)	3
ท่านมีความเต็มใจที่ จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯ เป็นหลัก	59 (49.2)	59 (49.2)	2 (1.7)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.48 (มีความผูกพัน)	1
ท่านมีความ ปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิก ภาพของบริษัทฯ	59 (49.2)	55 (45.8)	6 (5)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.44 (มีความผูกพัน)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.39 (มีความผูกพัน)	

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged Employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานไม่มีใจรัก ไม่มีความรู้สึกผูกพันและทุ่มเทใจในงานต่อองค์กร (Not Engaged Employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee)

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ในด้านภาพรวมของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) (ค่าเฉลี่ย 4.39) โดยมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับมีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.48) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขั้นขององบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.44) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.26) ตามลำดับ

4.3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีดอกซ์บริษัท ไทยท็อป สपोर्ट จำกัด กับระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (t-test) ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้าน ภาพรวม	เพศ		t-value	Sig.
	ชาย n = 43	หญิง n = 77		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อ เป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ	4.28 (มากที่สุด)	4.25 (มากที่สุด)	.258	.797
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก	4.51 (มากที่สุด)	4.45 (มากที่สุด)	.560	.577
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.42 (มากที่สุด)	4.45 (มากที่สุด)	-.318	.751
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.40 (มากที่สุด)	4.39 (มากที่สุด)	.176	.860

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.40) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็น

หลัก (ค่าเฉลี่ย 4.51) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.28) ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.39) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 2 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก และท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.45) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.25) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจากผลการทดสอบสรุปได้ว่า เพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวม

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม	อายุ			F-value	Sig.
	18-24 ปี n = 20	25-31 ปี n = 44	32-45 ปี n = 56		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ	4.45 (มากที่สุด)	4.05 (มากที่สุด)	4.36 (มากที่สุด)	4.016	.021*
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก	4.55 (มากที่สุด)	4.43 (มากที่สุด)	4.48 (มากที่สุด)	.342	.711
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.60 (มากที่สุด)	4.30 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)	2.390	.096
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.53 (มากที่สุด)	4.26 (มากที่สุด)	4.45 (มากที่สุด)	2.495	.087

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-24 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.53) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.60) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.55) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.45) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25-31 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.26) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.43) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.30) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.05) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 32-45 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.45) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.50) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.48) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.36) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยย่อยเรื่อง ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ ส่วนปัจจัยย่อยอื่นๆ มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จากผลการทดสอบสรุปได้ว่า อายุมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวม

ตารางที่ 4.49 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย		
			18-24 ปี n = 20	25-31 ปี n = 44	32-45 ปี n = 56
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ	18-24 ปี	4.45		.40455*	.09286
	25-31 ปี	4.05	-.40455*		-.31169*
	32-45 ปี	4.36	-.09286	.31169*	

Post Hoc Multiple Comparisons LSD's Method

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การ จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในปัจจัยย่อยเรื่อง ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงอายุ มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุช่วง 18-24 ปี และกลุ่มช่วงอายุ 32-45 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มช่วงอายุ 25-31 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (t-test) ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม	สถานภาพ		t-value	Sig.
	โสด n = 79	สมรส n = 41		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ	4.22 (มากที่สุด)	4.34 (มากที่สุด)	-1.002	.318
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก	4.47 (มากที่สุด)	4.49 (มากที่สุด)	-.188	.851
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.43 (มากที่สุด)	4.46 (มากที่สุด)	-.289	.773
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.37 (มากที่สุด)	4.43 (มากที่สุด)	-.584	.560

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.37) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.47) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.43) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.22) ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.43) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.49) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.46) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.34) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสดและสถานภาพสมรส มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจากผลการทดสอบสรุปได้ว่า สถานภาพไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวม

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรด้าน ภาพรวม	ระดับการศึกษา				F-value	Sig.
	มัธยมศึกษา ตอนต้นหรือ ต่ำกว่า n = 20	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. n = 52	อนุปริญญา/ ปวส. n = 24	ปริญญาตรี n = 24		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและยอมรับต่อ เป้าหมาย และค่านิยม ของบริษัทฯ	4.30 (มากที่สุด)	4.27 (มากที่สุด)	4.33 (มากที่สุด)	4.13 (มาก)	.462	.709
ท่านมีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก	4.50 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)	4.38 (มากที่สุด)	.345	.793
ท่านมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิก ภาพของบริษัทฯ	4.65 (มากที่สุด)	4.48 (มากที่สุด)	4.46 (มากที่สุด)	4.17 (มาก)	2.758	.045*
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.48 (มากที่สุด)	4.42 (มากที่สุด)	4.43 (มากที่สุด)	4.22 (มากที่สุด)	1.107	.349

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.48) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.65) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.50) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.30) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.42) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.50) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.48) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.27) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.43) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.50) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.46) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.33) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.38) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.17) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.13) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยย่อยเรื่อง ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ ส่วนปัจจัยย่อยอื่นๆ มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จากผลการทดสอบสรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวม

ตารางที่ 4.52 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig.			
			มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า n = 20	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. n = 52	อนุปริญญา/ปวส. n = 24	ปริญญาตรี n = 24
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	4.65	-	.16923	.19167	.48333*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4.48	-.16923	-	.02244	.31410*
	อนุปริญญา/ปวส.	4.46	-.19167	-.02244	-	.29167
	ปริญญาตรี	4.17	-.48333*	-.31410*	-.29167	-

Post Hoc Multiple Comparisons LSD's Method

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในปัจจัยย่อยเรื่อง ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า และกลุ่มมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มปริญญาตรี

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม	อายุการทำงาน			F-value	Sig.
	ต่ำกว่า 1 ปี n = 33	1-5 ปี n = 66	5 ปีขึ้นไป n = 21		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ	4.06 (มาก)	4.36 (มากที่สุด)	4.24 (มากที่สุด)	2.426	.093
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก	4.39 (มากที่สุด)	4.52 (มากที่สุด)	4.48 (มากที่สุด)	.563	.571
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.36 (มากที่สุด)	4.48 (มากที่สุด)	4.43 (มากที่สุด)	.464	.630
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.27 (มากที่สุด)	4.45 (มากที่สุด)	4.38 (มากที่สุด)	1.313	.273

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.27) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.39) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.36) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.06) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.27) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.52) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.48) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.36) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.38) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.48) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.43) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.24) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงาน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจากผลการทดสอบสรุปได้ว่า อายุการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวม



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.54 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและผลการทดสอบค่าที (t-test) ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	รายได้เฉลี่ย		t-value	Sig.
	ไม่เกิน 15,000 บาท n = 76	15,001 บาทขึ้นไป n = 44		
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ	4.25 (มากที่สุด)	4.27 (มากที่สุด)	-.183	.855
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก	4.46 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)	-.389	.698
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ	4.42 (มากที่สุด)	4.48 (มากที่สุด)	-.500	.618
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.38 (มากที่สุด)	4.42 (มากที่สุด)	-.393	.695

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.38) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.46) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.42) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.25) ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.42) โดยค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.50) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.48) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.27) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท และผู้ตอบแบบสอบถามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จากผลการทดสอบสรุปได้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม

4.3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อบริษัท ไทยท็อปสपोर्ट จำกัด

ตารางที่ 4.55 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อบริษัท ไทยท็อปสपोर्ट จำกัด

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม				R	R Square
	B	T	Beta	Sig.		
ด้านองค์กร	-0.062	-0.434	-0.058	0.665	.493 ^a	.243
ด้านงาน	0.1222	1.149	0.124	0.253		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.150	1.178	0.152	0.241		
ด้านภาวะผู้นำ	0.326	3.364	0.355	0.001*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ: ตัวแปรทำนาย (Predictors): ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม

จากตารางที่ 4.55 พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรทำนาย ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ (R) ในเชิงบวก คือ 0.493 โดยปัจจัยในด้านต่างๆที่เป็นตัวแปรทำนายสามารถใช้

พยากรณ์ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ร้อยละ 24 อีกร้อยละ 76 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาผลของความสัมพันธ์ในระดับสถิติที่ระดับ 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) มีรายละเอียดดังนี้

ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) พบว่า ปัจจัยด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำสามารถทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวมได้มากที่สุด ($\beta = 0.355$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\beta = 0.152$) และปัจจัยด้านงาน ($\beta = 0.124$) ตามลำดับ

ดังนั้น จากผลความสัมพันธ์ของตัวแปรทำนาย และตัวแปรตามนั้น เมื่อพิจารณาจากระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่สามารถนำไปใช้ทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ สำหรับปัจจัยด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่สามารถนำไปใช้ทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้

4.4 ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด

รายละเอียดของข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัดมีดังต่อไปนี้

ด้านองค์กร

- สินค้าของบริษัทควรที่จะมีการโฆษณาทางสื่อต่างๆ ให้มากขึ้น เช่น โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เพื่อให้ลูกค้ารู้จักและคุ้นหูมากขึ้น (3 คน)
- อยากให้บริษัทมีการกำหนดการเรื่องแบบฟอร์มวันเข้าประชุมประจำเดือนว่า จะให้ใช้แบบฟอร์มแบบไหนเพื่อที่จะให้ไม่เกิดการแบ่งแยกในกลุ่มห้างร้านและจะได้คู่เป็นระเบียบเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (1 คน)

ด้านงาน

- ควรจะมีเอกสารแจ้งข่าวสารและเกี่ยวกับสินค้าตัวใหม่ให้พนักงานทุกๆเดือน (5 คน)
- การกระจายสินค้าตัวใหม่ให้ทั่วถึง ไม่ว่าจะต่างจังหวัด หรือในเขตกรุงเทพฯ ให้ได้พร้อมกัน (3 คน)
- การกระจายสินค้ายังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ อยากให้สินค้าเข้าหน้าร้านอย่างสม่ำเสมอ สาขาต่างจังหวัดมีสินค้าที่น้อยมาก (8 คน)
- การส่งใบรายงานขาย ควรส่งแบบลงทะเบียน เพราะEMS มันเสียค่าใช้จ่ายเยอะ ถึงเบิกได้แต่ก็ไม่มีสำรองขนาคนั้น และยังต้องส่งเอกสารทุกอาทิตย์อีก (1 คน)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- การปรับปรุงด้านเงินเดือนพนักงานใหม่กับพนักงานเก่ามีความแตกต่าง (1 คน)
- ควรเพิ่มค่าตอบแทน เช่น โบนัสประจำปี ค่าคอมฯ เงินเดือน ฯลฯ (7 คน)
- อยากให้มีการอบรมหรือสัมมนาพนักงานปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจกับสินค้ามากที่สุด (1 คน)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved