

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้จำนวน 189 ราย โดยมีประชากรจำนวน 2 รายที่ไม่สามารถเก็บแบบสอบถามได้ เนื่องจากได้ย้ายไปปฏิบัติงานยังที่ทำการไปรษณีย์อื่น ซึ่งไม่ได้อยู่ในขอบเขตของการศึกษานี้ และจากการเก็บข้อมูลได้ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้เป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน (ตารางที่ 1 – 6)

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 7 - 12)

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความคิดเห็นต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ (ตารางที่ 13 – 18)

#### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาพรวม (ตารางที่ 19 – 25)

ตอนที่ 3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม (ตารางที่ 26)

ตอนที่ 3.3 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ (ตารางที่ 27)

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	178	94.2
หญิง	11	5.8
<b>รวม</b>	<b>189</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีจำนวน 178 คน คิดเป็น ร้อยละ 94.2 และเพศหญิงจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 – 24 ปี	5	2.6
25 – 31 ปี	34	18.0
32 – 38 ปี	36	19.0
39 – 45 ปี	54	28.6
46 – 52 ปี	38	20.1
53 – 60 ปี	22	11.6
<b>รวม</b>	<b>189</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 39 – 45 ปี มากที่สุด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 รองลงมา คืออายุระหว่าง 46 – 52 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 อายุระหว่าง 32 – 38 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 อายุระหว่าง 25 – 31 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 อายุระหว่าง 53 – 60 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 และอายุระหว่าง 18 – 24 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ม.3	16	8.5
ม. 6/ปวช.	60	31.7
อนุปริญญา/ปวส.	47	24.9
ปริญญาตรี	62	32.8
สูงกว่าปริญญาตรี	4	2.1
<b>รวม</b>	<b>189</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมา คือระดับการศึกษา ม.6/ปวช. จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 ระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 ระดับการศึกษา ม.3 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 – 5 ปี	32	16.9
6 – 10 ปี	21	11.1
11 – 15 ปี	41	21.7
16 – 20 ปี	30	15.9
มากกว่า 20 ปี	65	34.4
<b>รวม</b>	<b>189</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มากที่สุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมาคือ อายุการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.7 ปี อายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 อายุการทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 และอายุการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
หัวหน้าที่ทำกร	11	5.8
ผู้ช่วยหัวหน้าที่ทำกร	2	1.1
หัวหน้าแผนก	10	5.3
พนักงานไปรษณีย์	62	32.8
พนักงานปฏิบัติการ	12	6.3
พนักงานนำจ่าย	40	21.2
ลูกจ้างรายวัน	49	25.9
พนักงานธุรการ	2	1.1
พนักงานขนส่ง	1	0.5
<b>รวม</b>	<b>189</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งพนักงานไปรษณีย์มากที่สุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมาคือ ตำแหน่งลูกจ้างรายวัน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ตำแหน่งพนักงานนำจ่าย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตำแหน่งหัวหน้าที่ทำกร จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตำแหน่งหัวหน้าแผนก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าที่ทำกร และพนักงานธุรการ จำนวน 2 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 1.1 และตำแหน่งพนักงานขนส่ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	56	29.6
10,001 – 20,000 บาท	49	25.9
20,001 – 30,000 บาท	12	6.3
30,001 – 40,000 บาท	16	8.5
40,001 – 50,000 บาท	24	12.7
50,001 – 60,000 บาท	12	6.3
60,001 บาทขึ้นไป	20	10.6
<b>รวม</b>	<b>189</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 รองลงมา มีอัตราเงินเดือนระหว่างอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 อัตราเงินเดือนระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 อัตราเงินเดือน 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 อัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 อัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท และอัตราเงินเดือนระหว่าง 50,001 – 60,000 บาท จำนวน 12 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

### ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉย ๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยมาก มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์กร

ด้านองค์กร	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ปณท. มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกที่ทำการอย่างชัดเจน	36 (19.0)	109 (57.7)	27 (14.3)	16 (8.5)	1 (0.5)	3.86 เห็นด้วยมาก
ปณท. จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	31 (16.4)	103 (54.5)	30 (15.9)	22 (11.6)	3 (1.6)	3.72 เห็นด้วยมาก
ปณท. มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	33 (17.5)	79 (41.8)	39 (16.4)	32 (16.9)	6 (3.2)	3.53 เห็นด้วยมาก
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละที่ทำการมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของ ปณท.	21 (11.1)	117 (61.9)	31 (16.4)	15 (7.9)	5 (2.6)	3.71 เห็นด้วยมาก
ปณท. มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดย รวมอยู่ในระดับดี	30 (15.9)	120 (63.5)	27 (14.3)	11 (5.8)	1 (0.5)	3.88 เห็นด้วยมาก

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

ค่านองค้การ	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ปณท.มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัย ให้กับพนักงาน	34 (18.0)	101 (53.4)	31 (16.4)	19 (10.1)	4 (2.1)	3.75 เห็นด้วยมาก
ปณท. มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่าง ชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน	37 (19.6)	101 (53.4)	29 (15.3)	14 (7.4)	8 (4.2)	3.77 เห็นด้วยมาก
ปณท. มีการส่งเสริมให้พนักงานได้ เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้ เกิดขึ้น ในองค้การ	32 (16.9)	105 (55.6)	31 (16.4)	16 (8.5)	5 (2.6)	3.76 เห็นด้วยมาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.75</b> เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค้การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค้การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค้การอยู่ในระดับเฉย ๆ  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค้การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค้การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค้การ  
ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีต่อ  
ปัจจัยด้านองค้การในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.75 และในปีจ้จยย่อยทุก  
ปีจ้จยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เช่นเดียวกัน



ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านงาน

ด้านงาน	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ปณท.มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	26 (13.8)	76 (40.2)	48 (25.4)	24 (12.7)	15 (7.9)	3.39 เลข ๆ
ปณท.มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	18 (9.5)	82 (43.4)	49 (25.9)	30 (15.9)	10 (5.3)	3.36 เลข ๆ
ปณท.มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	26 (13.8)	75 (39.7)	44 (23.3)	34 (18.0)	10 (5.3)	3.39 เลข ๆ
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	25 (13.2)	108 (57.1)	35 (18.5)	18 (9.5)	3 (1.6)	3.71 เห็นด้วยมาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.47</b> เห็นด้วย มาก

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรใน  
ด้านงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.47 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย  
ด้านงานแต่ละปัจจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมากเพียงปัจจัยเดียวคือ  
มีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.71  
ส่วนปัจจัยที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเฉย ๆ ประกอบด้วย การให้พนักงานมี  
ส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง การจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุน  
การทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ และมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ  
ของพนักงาน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ปณท.มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	23 (3.2)	87 (46.0)	46 (24.3)	27 (14.3)	6 (3.2)	3.50 เห็นด้วยมาก
ปณท.มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์การและพนักงาน	20 (10.6)	96 (50.8)	41 (21.7)	26 (13.8)	6 (3.2)	3.52 เห็นด้วยมาก
ปณท.มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	22 (11.6)	97 (51.3)	42 (22.2)	22 (11.6)	6 (3.2)	3.57 เห็นด้วยมาก
ปณท.สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	68 (36.0)	86 (45.5)	27 (14.3)	5 (2.6)	3 (1.6)	4.12 เห็นด้วยมาก
ปณท.มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับพนักงานที่ชัดเจน	50 (26.5)	85 (45.0)	36 (19.0)	13 (6.9)	5 (2.6)	3.86 เห็นด้วยมาก
ปณท.ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่ จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงาน ที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	51 (27.0)	95 (50.3)	22 (11.6)	17 (9.0)	4 (2.1)	3.91 เห็นด้วยมาก

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ปณท.มีการจัดทำแผนการฝึกอบรม ให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของ หน้าที่ความรับผิดชอบ	32 (16.9)	95 (50.3)	36 (19.0)	21 (11.1)	5 (2.6)	3.68 เห็นด้วยมาก
ปณท.มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มี ความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลัง ความสามารถของพนักงานที่ทำลงไป ในงาน	39 (20.6)	93 (49.2)	28 (14.8)	24 (12.7)	5 (2.6)	3.72 เห็นด้วยมาก
ปณท.มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจ เดียวกันได้	45 (23.8)	92 (48.7)	31 (16.4)	14 (7.4)	7 (3.7)	3.81 เห็นด้วยมาก
ปณท.มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของ พนักงานอย่างเพียงพอ	33 (17.5)	111 (58.7)	30 (15.9)	14 (7.4)	1 (0.5)	3.85 เห็นด้วยมาก
ปณท.มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรม การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่าง พนักงาน	25 (13.2)	85 (45.0)	49 (25.9)	26 (13.8)	4 (2.1)	3.53 เห็นด้วยมาก
ปณท.มีการจัดการระบบการให้ คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนา ความรู้แก่พนักงาน	25 (13.2)	87 (46.0)	43 (22.8)	26 (13.8)	8 (4.2)	3.5 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.72 เห็นด้วย มาก

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.72 และเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในทุกปัจจัย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	28 (14.8)	84 (44.4)	46 (24.3)	23 (12.2)	8 (4.2)	3.53 เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	30 (15.9)	94 (49.7)	38 (20.1)	21 (11.1)	6 (3.2)	3.64 เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ	30 (15.9)	92 (48.7)	42 (22.2)	22 (11.6)	3 (1.6)	3.66 เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน	26 (13.8)	95 (50.3)	47 (24.9)	18 (9.5)	3 (1.6)	3.65 เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	32 (16.9)	92 (48.7)	38 (20.1)	19 (10.1)	8 (4.2)	3.64 เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	31 (16.4)	98 (51.9)	34 (18.0)	21 (11.1)	5 (2.6)	3.68 เห็นด้วยมาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.64</b> <b>เห็นด้วย</b> <b>มาก</b>

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ  
ในด้านภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.64 และเมื่อพิจารณาจาก  
ปัจจัยย่อยแต่ละปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในทุกปัจจัย

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai umbrella (parasol). The entire emblem is enclosed within a circular border. The Thai text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' is written along the top inner edge of the circle, and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written along the bottom inner edge. There are decorative floral motifs on the left and right sides of the circle.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม

ด้านภาพรวม	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและ ยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปณท.	54 (28.6)	99 (52.4)	28 (14.8)	7 (3.7)	1 (0.5)	4.05 เห็นด้วยมาก
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก	82 (43.4)	92 (48.7)	12 (6.3)	3 (1.6)	0 (0.00)	4.34 เห็นด้วย มากที่สุด
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปณท.	85 (45.0)	83 (43.9)	17 (9.0)	3 (1.6)	1 (0.5)	4.31 เห็นด้วย มากที่สุด
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ปณท.	94 (49.7)	79 (41.8)	12 (6.3)	3 (1.6)	1 (0.5)	4.39 เห็นด้วย มากที่สุด
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อ องค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	70 (37.0)	95 (50.3)	17 (9.0)	6 (3.2)	1 (0.5)	4.20 เห็นด้วย มาก
ปณท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่าน เลือกทำงานด้วย	92 (48.7)	75 (39.7)	14 (7.4)	5 (2.6)	3 (1.6)	4.31 เห็นด้วย มากที่สุด
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>4.27</b> เห็นด้วย มากที่สุด



หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปณท. รู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ปณท. และปณท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปณท. และมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การหรือต่อหน้าที่การทำงาน

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมด้านองค์กร  
ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านภาพรวม

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์กร	3.75	เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.47	เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.72	เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.64	เห็นด้วยมาก
ด้านความผูกพันในภาพรวม	4.27	เห็นด้วยมากที่สุด

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉย ๆ  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านความ  
ผูกพันในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 ส่วนองค์ประกอบของความผูกพันต่อ  
องค์กรอีก 4 ด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือด้านองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.75 ด้านการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์ ค่าเฉลี่ย 3.72 ด้านภาวะผู้นำ ค่าเฉลี่ย 3.64 และด้านงาน ค่าเฉลี่ย 3.47 ตามลำดับ

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	เพศ		(T-value)	Sig
	ชาย	หญิง		
ด้านองค์กร	3.74	3.82	-.088	.930
ด้านงาน	3.46	3.43	.096	.923
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.71	3.79	.100	.921
ด้านภาวะผู้นำ	3.62	3.80	-.918	.372

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันองค์กรทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นต่อองค์กรในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านองค์กรมากที่สุด และมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านงานน้อยที่สุด

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์กร	อายุ			(F-value)	Sig
	18-31 ปี	32-45 ปี	มากกว่า 45 ปี		
ด้านองค์กร	3.79	3.72	3.78	.491	.613
ด้านงาน	3.50	3.43	3.50	.034	.966
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.78	3.70	3.70	.071	.931
ด้านภาวะผู้นำ	3.68	3.66	3.56	.837	.435

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นต่อองค์กรในแต่ละด้าน พบว่า ทุกกลุ่มอายุมีความคิดเห็นต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กรมากที่สุด และมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านงานน้อยที่สุด

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์กร	การศึกษา			(F-value)	Sig
	ม.3-ม.6/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี ขึ้นไป		
ด้านองค์กร	3.72	3.87	3.69	.880	.417
ด้านงาน	3.44	3.55	3.42	.328	.720
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.70	3.83	3.65	1.191	.306
ด้านภาวะผู้นำ	3.63	3.73	3.57	.424	.655

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร-  
มนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มการศึกษา

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มการศึกษามีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ  
ของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อ  
พิจารณาจากความคิดเห็นในแต่ละด้าน พบว่าทุกกลุ่มการศึกษามีความคิดเห็นต่อองค์กรในระดับ  
เห็นด้วยมากทุกด้าน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กรมากที่สุด และมีความคิดเห็นต่อ  
องค์กรในด้านงานน้อยที่สุด

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์กร	อายุการทำงาน			(F-value)	Sig
	1-10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 20 ปี		
ด้านองค์การ	3.80	3.65	3.81	.700	.498
ด้านงาน	3.54	3.38	3.49	.488	.615
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.74	3.73	3.67	.138	.871
ด้านภาวะผู้นำ	3.82	3.50	3.63	1.524	.220

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์และด้านภาวะผู้นำ  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุการทำงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกองค์ประกอบของความผูกพัน ถึงแม้ว่ากลุ่มอายุการทำงาน 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านงานอยู่ในระดับ เฉย ๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ผลจากการทดสอบ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านเดียวกันของกลุ่มอายุ 1 – 10 ปี และมากกว่า 20 ปี

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน			(F-value)	Sig
	หัวหน้า	พนักงาน	ลูกจ้าง		
ด้านองค์กร	3.78	3.74	3.75	.138	.872
ด้านงาน	3.61	3.37	3.59	1.538	.217
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.75	3.70	3.73	.289	.749
ด้านภาวะผู้นำ	3.82	3.55	3.65	.752	.473

หมายเหตุ : หัวหน้า หมายถึง หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ ผู้ช่วยหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ และหัวหน้าแผนก  
พนักงาน หมายถึง พนักงานไปรษณีย์ พนักงานปฏิบัติการ พนักงานธุรการ พนักงานขนส่ง และ  
พนักงานนำจ่าย

ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างนำจ่ายไปรษณีย์

ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร-  
มนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ  
ของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ อยู่ใน  
ระดับเห็นด้วยมากในทุกองค์ประกอบของความผูกพัน ถึงแม้ว่ากลุ่มตำแหน่งพนักงาน มีค่าเฉลี่ย  
ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านงานอยู่ในระดับ เฉย ๆ ตามเกณฑ์ที่  
กำหนดไว้ แต่ผลจากการทดสอบ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็น  
ในด้านเดียวกันของตำแหน่งหัวหน้า และลูกจ้าง

**ตารางที่ 18** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ  
จำแนกตามกลุ่มเงินเดือน

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์การ	เงินเดือน			(F-value)	Sig
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001- 40,000 บาท	40,000 บาท ขึ้นไป		
ด้านองค์การ	3.77	3.67	3.83	.607	.546
ด้านงาน	3.52	3.39	3.50	.565	.569
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.72	3.73	3.68	.218	.804
ด้านภาวะผู้นำ	3.78	3.55	3.60	.833	.436

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร-  
มนุษย์และด้านภาวะผู้นำ  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มเงินเดือน

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มเงินเดือนมีความคิดเห็นต่อองค์การทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกองค์ประกอบของความผูกพัน ถึงแม้ว่ากลุ่มเงินเดือนระหว่าง 10,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านงานอยู่ในระดับ เฉย ๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ผลจากการทดสอบ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านเดียวกันของกลุ่มเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาทและกลุ่มเงินเดือน 40,000 บาทขึ้นไป



### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

#### ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม

#### ตารางที่ 19 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ด้านภาพรวม	ค่าเฉลี่ย
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปณท.	4.05
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก	4.34
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปณท.	4.31
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ปณท.	4.39
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือ ต่อหน้าที่การทำงาน	4.20
ปณท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.31
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.34 Engaged</b>

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กรเปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” (Actively disengaged employee)

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

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

จากตารางที่ 19 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” (Engaged employee) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.34 และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามย่อย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อทุกประเด็นคำถามย่อยอยู่ในระดับ Engaged และมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีความคิดเห็นต่อประเด็น รู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ปณท. มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.39 รองลงมา ได้แก่ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก ค่าเฉลี่ย 4.34 ปณท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่เลือกทำงานด้วยและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะลงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปณท. ค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.31 มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.20 และมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปณท. ค่าเฉลี่ย 4.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามเพศ

ด้านภาพรวม	เพศ		(T-value)	Sig
	ชาย	หญิง		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปณท.	4.03	4.27	-.969	.334
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก	4.34	4.36	-.127	.899
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปณท.	4.31	4.36	-.140	.892
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ปณท.	4.39	4.36	.106	.915
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.20	4.18	.085	.932
ปณท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.29	4.64	-1.312	.191
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.26</b>	<b>4.36</b>	<b>-.539</b>	<b>.591</b>

จากตารางที่ 20 พบว่าการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมของพนักงาน ไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์

**ตารางที่ 21** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ

ด้านภาพรวม	อายุ			(F-value)	Sig
	18-31 ปี	32-45 ปี	มากกว่า 45 ปี		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปณท.	3.95	4.06	4.10	.435	.648
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก	4.28	4.31	4.42	.620	.539
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปณท.	4.23	4.28	4.42	.916	.402
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ปณท.	4.33	4.38	4.43	.235	.791
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน ปณท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.26	4.12	4.28	.907	.406
	4.28	4.26	4.42	.681	.507
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.23</b>	<b>4.24</b>	<b>4.35</b>	<b>1.195</b>	<b>.305</b>

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 6 ข้อ  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 21 พบว่าพบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

**ตารางที่ 22** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

ด้านภาพรวม	การศึกษา			(F-value)	Sig
	ม.3-ม.6 ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี ขึ้นไป		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปณท.	4.08	4.06	4.00	.186	.830
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก	4.43	4.28	4.27	1.299	.275
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปณท.	4.41	4.28	4.23	1.108	.332
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ปณท.	4.49	4.34	4.30	1.264	.285
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.32	4.17	4.09	1.553	.214
ปณท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.39	4.40	4.15	1.847	.161
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.36</b>	<b>4.26</b>	<b>4.18</b>	<b>1.263</b>	<b>.285</b>

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 6 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มการศึกษา

จากตารางที่ 22 พบว่าพบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มการศึกษามีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

**ตารางที่ 23** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

ด้านภาพรวม	อายุการทำงาน			(F-value)	Sig
	1-10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 20 ปี		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปณท.	4.02	4.03	4.09	.158	.854
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก	4.23	4.32	4.45	1.609	.203
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปณท.	4.21	4.30	4.42	1.163	.315
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ปณท.	4.28	4.42	4.43	.747	.475
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน ปณท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.19	4.20	4.22	.019	.982
	4.28	4.31	4.34	.062	.939
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.20</b>	<b>4.26</b>	<b>4.32</b>	<b>1.208</b>	<b>.301</b>

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 6 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน

จากตารางที่ 23 พบว่าพบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านอายุการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุการทำงานมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

**ตารางที่ 24** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

ด้านภาพรวม	ตำแหน่งงาน			(F-value)	Sig
	หัวหน้า	พนักงาน	ลูกจ้าง		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปณท.	4.04	4.09	3.94	.658	.519
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก	4.43	4.38	4.18	1.841	.162
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปณท.	4.39	4.35	4.18	1.011	.366
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ปณท.	4.52	4.41	4.27	1.150	.319
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน ปณท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.17	4.24	4.12	.408	.665
	4.22	4.36	4.24	.476	.622
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.29</b>	<b>4.30</b>	<b>4.15</b>	<b>2.094</b>	<b>.126</b>

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 6 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงาน

หัวหน้า หมายถึง หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ ผู้ช่วยหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ และหัวหน้าแผนก

พนักงาน หมายถึง พนักงานไปรษณีย์ พนักงานปฏิบัติการ พนักงานธุรการ พนักงานขนส่ง และพนักงานนำจ่าย

ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างนำจ่าย

จากตารางที่ 24 พบว่าพบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มตำแหน่งงานทำงานมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

**ตารางที่ 25** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มเงินเดือน

ด้านภาพรวม	กลุ่มเงินเดือน			(F-value)	Sig
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-40,000 บาท	40,000 บาทขึ้นไป		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปณท.	3.96	4.05	4.13	.573	.565
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก	4.16	4.42	4.41	2.864	.060
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปณท.	4.14	4.38	4.39	2.082	.128
ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ปณท.	4.21	4.47	4.45	2.28	.105
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.13	4.26	4.20	.491	.613
ปณท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.20	4.43	4.27	1.334	.266
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.13</b>	<b>4.33</b>	<b>4.30</b>	<b>2.647</b>	<b>.074</b>

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 6 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มเงินเดือน

จากตารางที่ 25 พบว่าพบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันตามกลุ่มเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มเงินเดือนมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์



ตอนที่ 3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์การในด้านภาพรวม

ตารางที่ 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวมของพนักงาน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อ องค์การ	ความผูกพันด้านภาพรวม				
	B	t	Sig.	R	R Square
ด้านองค์การ	.220	2.850	.005*	.553 <sup>a</sup>	.306
ด้านงาน	-.121	-1.723	.087		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.399	5.725	.000*		
ด้านภาวะผู้นำ	-4.37E-02	-.635	.526		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

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

ตัวแปรตาม (Dependent variable) : ความผูกพันด้านภาพรวม

จากตารางที่ 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นคือ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม คือด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์การ พบว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.553 และ ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 4 ด้านคิดเป็นร้อยละ 30.60 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 69.40 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรงจะใกล้เคียงกับระดับความผูกพันในภาพรวมจริง ๆ ของพนักงานได้ไม่สูงมากนัก แต่เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า องค์ประกอบด้านองค์การ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนองค์ประกอบด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B = 0.399) รองลงมาคือ ด้านองค์การ (B = 0.220) ซึ่งสามารถทำนายถึงระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมได้ตามลำดับ

ตอนที่ 3.3 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 27 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

องค์ประกอบของความผูกพัน	จำนวนข้อ	ค่า Alpha ( $\alpha$ )
ด้านองค์กร	8	.8905
ด้านงาน	4	.8445
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	12	.9304
ด้านภาวะผู้นำ	6	.9312
ด้านภาพรวม	6	.8952

จากตารางดังกล่าว พบว่าค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 5 ด้านมีค่าความเชื่อมั่น (Alpha  $\alpha$ ) รวมที่ .9653 ซึ่งมีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าแบบสอบถามทั้ง 5 ด้านมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดีมาก สามารถยอมรับได้ และเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นแยกแต่ละด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .80 จึงอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับแบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ โดยองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีความเชื่อมั่นมากที่สุด คือด้านภาวะผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นที่ .9312 รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าความเชื่อมั่นที่ .9304 ด้านภาพรวม มีค่าความเชื่อมั่นที่ .8952 ด้านองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นที่ .8905 และด้านงาน มีค่าความเชื่อมั่นที่ .8445 ตามลำดับ