

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ จากการเก็บแบบสอบถามจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 219 คน สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน (ตารางที่ 1-6)

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ตารางที่ 7-11)

ตอนที่ 2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ (ตารางที่ 15)

ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับความคิดเห็นในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ (ตารางที่ 16-21)

#### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม (ตารางที่ 22-28)

ตอนที่ 3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม (ตารางที่ 29)

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน (ลักษณะส่วนบุคคล) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 219 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 219 คน ซึ่งได้ผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	165	75.34
หญิง	54	24.66
<b>รวม</b>	<b>219</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 1 พบว่าลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 219 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 75.34 ที่เหลือเป็นเพศหญิงจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 24.66

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 – 30 ปี	12	5.48
31 – 40 ปี	25	11.41
41 – 50 ปี	113	51.60
51 – 60 ปี	69	31.51
<b>รวม</b>	<b>219</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 219 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 รองลงมาอายุอยู่ระหว่าง 51–60 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 31.51 อายุระหว่าง 31–40 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.41 และอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ปวช.	19	8.68
ปวช.	22	10.05
ปวส./อนุปริญญา	53	24.20
ปริญญาตรี	117	53.42
สูงกว่าปริญญาตรี	8	3.65
<b>รวม</b>	<b>219</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 219 คน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุดเป็นจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 53.42 รองลงมาคือ ปวส./อนุปริญญา จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 ปวช. จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.05 ต่ำกว่า ปวช. 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.68 และ สูงกว่าปริญญาตรี 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10 ปี	27	12.33
11 – 20 ปี	55	25.11
21 – 30 ปี	121	55.25
มากกว่า 30 ปี	16	7.31
<b>รวม</b>	<b>219</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 219 คน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรมีอายุงาน 21-30 ปี มากที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 55.25 รองลงมาคือ อายุงาน 11-20 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 25.11 อายุงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.33 และอายุงานมากกว่า 30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.31 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานต่ำกว่าระดับ 4	25	11.41
พนักงานระดับ 4 - 5	113	51.60
พนักงานระดับ 6 - 7	63	28.77
พนักงานสูงกว่าระดับ 7	18	8.22
<b>รวม</b>	<b>219</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 219 คน มีระดับ / ตำแหน่งงาน พนักงานระดับ 4 - 5 มากที่สุด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงานระดับ 6 - 7 จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 28.77 พนักงานต่ำกว่าระดับ 4 จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.41 และพนักงานสูงกว่าระดับ 8 จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	1.83
10,001 - 20,000 บาท	40	18.27
20,001 - 30,000 บาท	42	19.18
30,001 - 40,000 บาท	64	29.22
40,001 - 50,000 บาท	49	22.37
มากกว่า 50,000 บาท	20	9.13
<b>รวม</b>	<b>219</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 219 คน ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้หรือเงินเดือนในอัตรา 30,001-40,000 บาท มากที่สุด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.22 รองลงมาคือ 40,001-50,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 22.37 อัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 19.18 อัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.27 อัตราเงินเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.13 และน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.83 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

### ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉยๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยมาก ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

### ตารางที่ 7 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานด้านองค์กร (n = 219)

ด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์กรมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานในองค์กรที่ชัดเจน	20 9.13	160 73.06	27 12.33	12 5.48	0 -	3.86 มาก
2. องค์กรจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างเหมาะสม	15 6.85	164 74.89	21 9.59	19 8.67	0 -	3.80 มาก
3. องค์กรมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	34 15.52	113 51.60	31 14.16	34 15.52	7 3.20	3.61 มาก
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร	24 10.96	150 68.49	27 12.33	18 8.22	0 -	3.82 มาก
5. องค์กรมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี	52 23.74	151 68.95	6 2.74	10 4.57	0 -	4.12 มาก
6. องค์กรมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยให้กับพนักงาน	41 18.72	133 60.73	30 13.70	14 6.39	1 0.46	3.91 มาก
7. องค์กรมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่พนักงานทำผิด	47 21.46	118 53.88	36 16.44	18 8.22	0 -	3.89 มาก
8. องค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร	39 17.81	132 60.27	36 16.44	12 5.48	0 -	3.90 มาก
<b>รวม</b>						<b>3.86</b> 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 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้านองค์การในระดับมากทุกปีจจัยโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับมากกับองค์การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี องค์การมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยให้กับพนักงาน องค์การมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ องค์การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัด และบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่พนักงานทำผิด องค์การมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานในองค์การที่ชัดเจน นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ องค์การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างเหมาะสม และองค์การมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 3.91 3.90 3.89 3.86 3.82 3.80 และ 3.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน  
ด้านงาน (n = 219)

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์การมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน	24 10.96	133 60.73	27 12.33	34 15.52	1 0.46	3.66 มาก
2. องค์การมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	32 14.61	120 54.79	19 8.68	41 18.72	7 3.20	3.59 มาก
3. องค์การมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน	46 21.00	120 54.79	35 15.98	18 8.22	0 -	3.89 มาก
4. พนักงานในองค์การมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์การ	27 12.33	141 64.38	32 14.61	18 8.22	1 0.46	3.80 มาก
<b>รวม</b>						<b>3.73</b> 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 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้านงานมีระดับมากทุกปัจจัยโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับมากกับองค์การมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน พนักงานในองค์การมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์การ องค์การมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน และองค์การมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 3.80 3.66 และ 3.59 ตามลำดับ



ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน  
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (n = 219)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์การมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม	29 13.24	116 52.97	42 19.18	30 13.70	2 0.91	3.64 มาก
2. องค์การมีการจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน	35 15.98	109 49.77	31 14.16	41 18.72	3 1.37	3.60 มาก
3. องค์การมีการเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายผลตอบแทน	30 13.70	113 51.60	49 22.37	25 11.42	2 0.91	3.66 มาก
4. องค์การสามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	75 34.25	125 57.08	10 4.57	9 4.11	0 -	4.21 มาก
5. องค์การมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่พนักงานอย่างชัดเจน	49 22.37	134 61.19	23 10.50	13 5.94	0 -	4.00 มาก
6. องค์กรให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน	45 20.55	128 58.45	22 10.04	24 10.96	0 -	3.89 มาก
7. องค์กรมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้พนักงานและมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม	45 20.55	123 56.16	28 12.78	19 8.68	4 1.83	3.85 มาก
8. องค์กรมีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถที่พนักงานทำลงไป	51 23.29	123 56.16	32 14.61	10 4.57	3 1.37	3.95 มาก
9. องค์กรมีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	46 21.01	109 49.77	47 21.46	17 7.76	0 -	3.84 มาก
10. องค์กรมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	74 33.79	137 62.56	6 2.74	2 0.91	0 -	4.29 มาก



ตารางที่ 9 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน  
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (n = 219)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
11.องค์การส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	40 18.26	139 63.47	25 11.42	13 5.94	2 0.91	3.92 มาก
12.องค์การมีการจัดทำระบบการให้คำปรึกษาแก่พนักงาน	12 5.48	113 51.60	59 26.94	35 15.98	0 -	3.47 มาก
<b>รวม</b>						<b>3.86</b> 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 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับมากกับองค์การมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ องค์การสามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน องค์การมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่พนักงานอย่างชัดเจน องค์การมีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถที่พนักงานทำลงไป องค์การส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน องค์การให้พนักงานมีโอกาที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน องค์การมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้พนักงานและมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม องค์การมีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ องค์การมีการเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายผลตอบแทน องค์การมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม องค์การมีการจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์การและพนักงาน และองค์การมีการจัดทำระบบการให้คำปรึกษาแก่พนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 4.21 4.00 3.95 3.92 3.89 3.85 3.84 3.66 3.64 3.60 และ 3.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน  
ด้านภาวะผู้นำ (n = 219)

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	40 18.26	117 53.42	34 15.53	28 12.79	0 -	3.77 มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่อง ทรัพยากรมนุษย์	48 21.92	97 44.29	46 21.01	26 11.87	2 0.91	3.74 มาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงเป้าหมายในการ ทำงานของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน ได้รับ ทราบ	32 14.61	147 67.12	25 11.42	15 6.85	0 -	3.89 มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทาง ในการทำงานแก่พนักงาน	36 16.44	137 62.56	26 11.87	16 7.30	4 1.83	3.84 มาก
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ พนักงาน	45 20.55	110 50.23	36 16.44	25 11.41	3 1.37	3.77 มาก
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอด ให้พนักงาน ได้ทราบ	52 23.74	103 47.03	43 19.64	21 9.59	0 -	3.85 มาก
<b>รวม</b>						<b>3.81</b> 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 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้าน ภาวะผู้นำในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับมากกับ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงเป้าหมายในการทำงานของพนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ และแนวทางในการทำงานแก่พนักงาน ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้

พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 3.85 3.84 3.77 3.77 และ 3.74 ตามลำดับ

**ตารางที่ 11** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านองค์การดำเนินงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์การ	3.86	มาก
ด้านงาน	3.73	มาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.86	มาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.81	มาก
ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม	4.13	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 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การอีก 4 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.86 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าเฉลี่ย 3.86 ด้านภาวะผู้นำ ค่าเฉลี่ย 3.81 และ ด้านงาน ค่าเฉลี่ย 3.73 ตามลำดับ

ตอนที่ 2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 12 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	จำนวนข้อ	ค่า Alpha ( $\alpha$ )
ด้านองค์กร	8	0.8582
ด้านงาน	4	0.8471
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	12	0.8896
ด้านภาวะผู้นำ	6	0.9073
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	3	0.8860

จากตารางที่ 12 พบว่าค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) หาค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน พบว่าข้อคำถามด้านองค์กร ด้านงาน ด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีค่าแอลฟา (Alpha :  $\alpha$ ) มากกว่า 0.80 และข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีค่าแอลฟา (Alpha  $\alpha$ ) มากกว่า 0.80 ดังนั้นจึงถือว่าการใช้ข้อคำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง แสดงว่าแบบสอบถามนี้เป็นแบบวัดที่มีความน่าเชื่อถือ ข้อคำถามในแบบสอบถามมีคุณภาพ จึงเครื่องวัดที่ดีสามารถวัดสิ่งที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง

### ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับความคิดเห็นในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

การศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านต่างๆ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อต่างๆ ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน หน้าที่การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

#### ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ	เพศ		(T-value)	Sig
	ชาย	หญิง		
ด้านองค์การ	3.88	3.81	54.07	0.000*
ด้านงาน	3.85	3.37	38.55	0.000*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.93	3.65	49.73	0.000*
ด้านภาวะผู้นำ	3.87	3.63	42.22	0.000*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อของความผูกพันต่อองค์การ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ด้านภาวะผู้นำ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ปัจจัยทั้ง 4 ด้านเพศชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความ ผูกพันต่อองค์กร	อายุ				(F-value)	Sig
	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี		
ด้านองค์กร	3.89	3.90	3.80	3.95	1.050	0.371
ด้านงาน	3.35	3.88	3.79	3.65	1.924	0.127
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.61	3.94	3.93	3.76	2.228	0.086
ด้านภาวะผู้นำ	3.40	3.81	3.85	3.83	1.367	0.254

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

**หมายเหตุ** ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน  
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มอายุมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผล  
ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้าน  
ภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความ ผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา					(F- value)	Sig
	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา ญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี		
ด้านองค์กร	3.86	4.10	3.83	3.83	3.94	1.262	0.286
ด้านงาน	3.87	4.15	3.47	3.75	3.75	3.830	0.005*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.04	4.27	3.76	3.82	3.64	4.650	0.001*
ด้านภาวะผู้นำ	4.02	4.11	3.67	3.80	3.63	1.968	0.101

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

**หมายเหตุ** ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน  
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษา



จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านองค์กร และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยด้านงานเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
		ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่า ปวช.	3.87	0.28/ 0.875	0.40/ 0.490	0.40/ 1.000	0.12/ 1.000
ปวช.	4.15		0.68/ 0.001*	0.39/ 0.044*	0.40/ 0.491
ปวส./อนุปริญญา	3.47			0.28/ 0.316	0.28/ 0.867
ปริญญาตรี	3.75				0.004/ 1.000
สูงกว่าปริญญาตรี	3.75				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Tamhane's method

จากตารางที่ 16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่ม ปวช. มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยด้านงานมากกว่ากลุ่มปวส./อนุปริญญา และ กลุ่มปริญญาตรี



ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
จำแนกตามปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
		ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่า ปวช.	4.04	0.22/ 0.768	0.29/ 0.338	0.23/ 0.545	0.41/ 0.955
ปวช.	4.27		0.51/ 0.001*	0.45/ 0.001*	0.63/ 0.647
ปวส./อนุปริญญา	3.76			0.06/ 0.999	0.12/ 1.000
ปริญญาตรี	3.81				0.18/ 1.000
สูงกว่าปริญญาตรี	3.64				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Tamhane's method

จากตารางที่ 17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความ  
ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่ม  
ปวช. มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่ากลุ่มปวส./  
อนุปริญญา และ กลุ่มปริญญาตรี

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความ ผูกพันต่อองค์กร	อายุการทำงาน				(F-value)	Sig
	ไม่เกิน 10 ปี	11 – 20 ปี	21 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปี		
ด้านองค์การ	3.67	3.84	3.89	4.05	1.929	0.126
ด้านงาน	3.81	3.76	3.74	3.48	0.715	0.544
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.77	3.91	3.85	3.90	0.425	0.736
ด้านภาวะผู้นำ	3.48	3.82	3.82	4.35	5.066	0.002*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความ  
ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านองค์การ ด้านงาน และ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
จำแนกตามปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นรายคู่

ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		11 – 20 ปี	21 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
ไม่เกิน 10 ปี	3.48	0.34/ 0.047*	0.33/ 0.023*	0.87/ 0.000*
11 – 20 ปี	3.82		0.01/ 1.000	0.54/ 0.000*
21 – 30 ปี	3.81			0.54/ 0.000*
มากกว่า 30 ปี	4.35			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Tamhane's method

จากตารางที่ 19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยด้านภาวะผู้นำน้อยกว่ากลุ่มปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี กลุ่มปฏิบัติงาน 21– 30 ปี และกลุ่มปฏิบัติงานมากกว่า 30 ปี กลุ่มปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยด้านภาวะผู้นำน้อยกว่ากลุ่มปฏิบัติงานมากกว่า 30 ปี และกลุ่มปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยด้านภาวะผู้นำน้อยกว่ากลุ่มปฏิบัติงานมากกว่า 30 ปี

**ตารางที่ 20** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน				(F-value)	Sig
	พนักงานต่ำกว่าระดับ 4	พนักงานระดับ 4-5	พนักงานระดับ 6-7	พนักงานสูงกว่าระดับ 7		
ด้านองค์กร	4.01	3.84	3.74	4.24	4.684	0.003*
ด้านงาน	3.90	3.82	3.58	3.54	2.307	0.078
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.95	3.92	3.69	3.99	3.083	0.028*
ด้านภาวะผู้นำ	3.92	3.80	3.70	4.15	1.984	0.117

\* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

**หมายเหตุ** ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับ/ตำแหน่งงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านงาน และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยด้านองค์การเป็นรายคู่

ระดับ/ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/ Sig.		
		พนักงานระดับ 4 - 5	พนักงานระดับ 6 - 7	พนักงานสูงกว่าระดับ 7
พนักงานต่ำกว่าระดับ 4	4.01	0.17/ 0.350	0.27/ 0.070	0.23/ 0.353
พนักงานระดับ 4 - 5	3.84		0.09/ 0.871	0.40/ 0.006*
พนักงานระดับ 6 - 7	3.74			0.49/ 0.001*
พนักงานสูงกว่าระดับ 7	4.24			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Tamhane's method

จากตารางที่ 21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์การของพนักงานจำแนกตามระดับ/ตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มี 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานสูงกว่าระดับ 7 มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์การมากกว่ากลุ่มพนักงานระดับ 6 - 7 และกลุ่มพนักงานระดับ 4 - 5

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับ ความผูกพันต่อองค์กร	อัตราเงินเดือน						(F- value)	Sig
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	มาก กว่า 50,000 บาท		
ด้านองค์กร	3.59	3.84	3.87	3.84	3.81	4.14	1.326	0.254
ด้านงาน	3.63	3.60	3.79	4.00	3.57	3.44	3.333	0.006*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.88	3.77	3.90	3.99	3.72	3.88	1.655	0.147
ด้านภาวะผู้นำ	3.42	3.68	3.75	3.99	3.66	4.13	2.641	0.024*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

**หมายเหตุ** ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอัตราเงินเดือน

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือนมีความคิดเห็นต่อ  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยด้านงานเป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.				
		10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.62	0.02/ 1.000	0.17/ 0.998	0.38/ 0.492	0.05/ 0.998	0.19/ 0.998
10,001 – 20,000 บาท	3.60		0.19/ 0.979	0.40/ 0.040*	0.03/ 1.000	0.16/ 0.999
20,001 – 30,000 บาท	3.79			0.21/ 0.862	0.22/ 0.971	0.35/ 0.553
30,001 – 40,000 บาท	4.00				0.43/ 0.075	0.57/ 0.013*
40,001 – 50,000 บาท	3.57					0.13/ 1.000
มากกว่า 50,000 บาท	3.44					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Tamhane's method

จากตารางที่ 23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านงานของพนักงานจำแนกตามอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มี 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านงานมากกว่ากลุ่มพนักงานเงินเดือนมากกว่า 50,000 บาท และกลุ่มพนักงานเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
จำแนกตามปัจจัยด้านด้านภาวะผู้นำเป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.				
		10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.42	0.26/ 0.998	0.33/ 0.978	0.57/ 0.633	0.24/ 0.999	0.72/ 0.392
10,001 – 20,000 บาท	3.67		0.07/ 1.000	0.31/ 0.423	0.02/ 1.000	0.46/ 0.052
20,001 – 30,000 บาท	3.75			0.24/ 0.714	0.09/ 1.000	0.39/ 0.115
30,001 – 40,000 บาท	3.99				0.33/ 0.345	0.15/ 0.983
40,001 – 50,000 บาท	3.66					0.48/ 0.039*
มากกว่า 50,000 บาท	4.13					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Tamhane's method

จากตารางที่ 24 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านงานของพนักงาน  
จำแนกตามอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มพนักงานเงินเดือนมากกว่า 50,000 บาท มีค่าเฉลี่ย  
ความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำมากกว่ากลุ่มพนักงานเงินเดือน 40,001 – 50,000 บาท



### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ตารางที่ 25 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	ค่าเฉลี่ย
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.99 เห็นด้วยมาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.21 เห็นด้วยมาก
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.18 เห็นด้วยมาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.13</b> เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

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

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

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

จากตารางที่ 25 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีใจรักและทุ่มเทในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.13 แสดงว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับผูกพัน (Engaged) และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อประเด็นข้อคำถามย่อยพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกข้อคำถาม โดยมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.21 รองลงมาคือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.18 และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.99 ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมจำแนก

## ตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	เพศ		(T-value)	Sig
	ชาย	หญิง		
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.07	3.74	3.023	0.003*
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.30	3.94	3.467	0.001*
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.27	3.93	3.414	0.001*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.27</b>	<b>3.96</b>	<b>3.411</b>	<b>0.001*</b>

\* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

**หมายเหตุ** ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 3 ข้อ  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มเพศ

จากตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานจำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานทั้งเพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกันอย่างน้อยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยต่างกันอย่างน้อยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าเพศหญิง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมจำแนก

## ตามกลุ่มอายุ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวม	อายุ				(F-value)	Sig
	ไม่เกิน 20 ปี	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี		
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	3.75	4.20	3.98	3.96	1.279	0.283
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.83	4.20	4.19	4.30	1.789	0.150
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพของ องค์กร	3.92	4.04	4.17	4.30	1.908	0.129
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.83</b>	<b>4.15</b>	<b>4.12</b>	<b>4.19</b>	<b>1.197</b>	<b>0.312</b>

\* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ           ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 3 ข้อ  
                          ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 27 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มอายุ  
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่า  
ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม

### จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานในภาพรวม	ระดับการศึกษา					(F- value)	Sig
	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี		
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	4.16	4.14	3.81	4.01	4.00	1.405	0.233
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.16	4.55	4.02	4.25	4.00	2.971	0.020*
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพของ องค์กร	4.37	4.55	4.04	4.15	4.00	3.037	0.018*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.23</b>	<b>4.41</b>	<b>3.96</b>	<b>4.14</b>	<b>4.00</b>	<b>2.546</b>	<b>0.041*</b>

\* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 3 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มการศึกษา

จากตารางที่ 28 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในภาพรวมจำแนกตามสถานภาพทางการศึกษา ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ต่างกันตามสถานภาพทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จำแนกตามปัจจัยด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย /			
		Sig.			
		ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่า ปวช.	4.42	0.03/ 1.000	0.43/ 0.098	0.21/ 0.680	0.42/ 0.542
ปวช.	4.45		0.46/ 0.039*	0.25/ 0.479	0.45/ 0.440
ปวส./อนุปริญญา	3.99			0.21/ 0.270	0.01/ 1.000
ปริญญาตรี	4.21				0.21/ 0.908
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method

จากตารางที่ 29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่ม ปวช. มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มปวส./อนุปริญญา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม

### จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวม	อายุการทำงาน				(F- value)	Sig
	ไม่เกิน 10 ปี	11 – 20 ปี	21 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปี		
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	3.89	3.95	3.98	4.31	1.401	0.243
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.93	4.05	4.27	4.75	7.069	0.000*
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพของ องค์กร	3.96	4.18	4.17	4.69	4.449	0.005*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.93</b>	<b>4.06</b>	<b>4.14</b>	<b>4.58</b>	<b>4.438</b>	<b>0.005*</b>

\* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

**หมายเหตุ** ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 3 ข้อ  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน

จากตารางที่ 30 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 ส่วนความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จำแนกตามปัจจัยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		11 – 20 ปี	21 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
ไม่เกิน 10 ปี	3.93	0.23/ 0.415	0.29/ 0.123	0.66/ 0.004*
11 – 20 ปี	4.15		0.07/ 0.916	0.43/ 0.069
21 – 30 ปี	4.22			0.37/ 0.121
มากกว่า 30 ปี	4.58			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Tamhane's method

จากตารางที่ 31 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานไม่เกิน 10 ปี



ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มหน้าที่การทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	ตำแหน่งงาน				(F-value)	Sig
	พนักงานต่ำกว่าระดับ 4	พนักงานระดับ 4-5	พนักงานระดับ 6-7	พนักงานสูงกว่าระดับ 7		
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.12	3.99	3.86	4.22	1.717	0.165
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.08	4.28	4.02	4.61	5.013	0.002*
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.00	4.23	4.06	4.56	3.645	0.014*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.07</b>	<b>4.23</b>	<b>4.09</b>	<b>4.46</b>	<b>2.579</b>	<b>0.055</b>

\* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

**หมายเหตุ** ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 3 ข้อ  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 32 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มอัตราเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	อัตราเงินเดือน						(F-value)	Sig
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท		
	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.00	3.85	3.90	4.20	3.84		
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.50	4.02	4.05	4.42	4.18	4.45	4.150	0.001*
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.75	4.10	4.19	4.16	4.22	4.40	0.987	0.426
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.75</b>	<b>3.99</b>	<b>4.05</b>	<b>4.26</b>	<b>4.08</b>	<b>4.32</b>	<b>1.954</b>	<b>0.087</b>

\* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 3 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอัตราเงินเดือน

จากตารางที่ 33 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในภาพรวมจำแนกตามอัตราเงินเดือน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม

ตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับ ความผูกพันต่อองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม				
	Beta	t	Sig.	R	R Square
ด้านองค์การ	0.180	3.078	0.002*	0.829	0.688
ด้านงาน	0.102	1.573	0.117		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.274	3.278	0.001*		
ด้านภาวะผู้นำ	0.362	5.423	0.000*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

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

ตัวแปรตาม (Dependent variable) : ความผูกพันด้านภาพรวม

จากตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.829 และระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยที่ส่งผลต่อทั้ง 4 ด้านคิดเป็นร้อยละ 68.80 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 31.20 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่นๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear regression) จะใกล้เคียงกับระดับความผูกพันในภาพรวมจริงๆ ของพนักงานได้สูง และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่าปัจจัยด้านองค์การ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยด้านงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านภาวะผู้นำสามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (Beta = 0.362) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Beta = 0.274) และด้านองค์การ (Beta = 0.180) ตามลำดับ