

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เฉพาะกลุ่มธุรกิจน้ำมัน ซึ่งสอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมดจำนวน 202 ราย และจากการเก็บข้อมูลได้ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้เป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ส่วนงานที่สังกัด และอัตราเงินเดือน (ตารางที่ 1 – 6)

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 7 - 12)

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความคิดเห็นต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ (ตารางที่ 13 – 19)

#### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านภาพรวม (ตารางที่ 20 – 31)

ตอนที่ 3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม (ตารางที่ 32 - 33)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	117	57.92
หญิง	85	42.08
รวม	202	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 57.92 และมีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 42.08

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18-24 ปี	5	2.48
25-31 ปี	28	13.86
32-38 ปี	55	27.23
39-45 ปี	54	26.73
46-52 ปี	42	20.79
53-60 ปี	18	8.91
รวม	202	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 32-38 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.23 รองลงมา มีอายุระหว่าง 39-45 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 26.73 อายุระหว่าง 46-52 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.79 อายุระหว่าง 25-31 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.86 อายุระหว่าง 53-60 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.91 และ อายุระหว่าง 18-24 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ม. 6/ปวช.	3	1.49
อนุปริญญา/ปวส.	11	5.45
ปริญญาตรี	67	33.17
สูงกว่าปริญญาตรี	121	59.90
<b>รวม</b>	<b>202</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.90 รองลงมามีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และ ระดับอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 33.17 และ ร้อยละ 5.45 ตามลำดับ ส่วนวุฒิการศึกษาระดับม. 6/ปวช. มีเพียง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.49

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1- 5 ปี	31	15.35
6 - 10 ปี	32	15.84
11 - 15 ปี	45	22.28
16 - 20 ปี	36	17.82
มากกว่า 20 ปี	58	28.71
<b>รวม</b>	<b>202</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 20 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 28.71 รองลงมามีอายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.28 อายุการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 17.82 อายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.84 และสุดท้ายมีอายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามส่วนงานที่สังกัด

ส่วนงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ส่วนงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่กลุ่มธุรกิจน้ำมัน (รชน.)	42	20.79
ส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ วางแผน (ผพน.)	11	5.45
ส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ การตลาดขายปลีก (ผตน.)	99	49.01
ส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่การตลาดพาณิชย์และต่างประเทศ (ผพน.)	50	24.75
<b>รวม</b>	<b>202</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ การตลาดขายปลีก (ผตน.) มากที่สุด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 49.01 รองลงมา เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่การตลาดพาณิชย์และต่างประเทศ (ผพน.) พนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่กลุ่มธุรกิจน้ำมัน (รชน.) และ พนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ วางแผน (ผพน.) คิดเป็นจำนวน 50 คน 42 คน และ 11 คนตามลำดับ โดยคิดเป็นร้อยละ 24.75 ร้อยละ 20.79 และ ร้อยละ 5.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	1	0.50
10,001 - 20,000 บาท	6	2.97
20,001 - 30,000 บาท	19	9.41
30,001 - 40,000 บาท	23	11.39
40,001 - 50,000 บาท	29	14.36
50,001 - 60,000 บาท	39	19.31
60,001 บาทขึ้นไป	85	42.08
<b>รวม</b>	<b>202</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอัตราเงินเดือนในช่วง 60,001 บาทขึ้นไป มากที่สุด เป็นจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 42.08 รองลงมามีอัตราเงินเดือนในช่วง 50,001-60,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.31 มีอัตราเงินเดือนในช่วง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.39 มีอัตราเงินเดือนในช่วง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.41 มีอัตราเงินเดือนในช่วง 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.97 ตามลำดับ และสุดท้าย มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวนเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแต่ละองค์ประกอบของความผูกพัน

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อด้าน  
องค์กร

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ ด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	เฉยๆ	น้อย	น้อย ที่สุด		
1. ปตท. มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ ให้กับหน่วยงานอย่างชัดเจน	40 (19.80)	124 (61.39)	31 (15.35)	6 (2.97)	1 (0.50)	3.97	เห็นด้วย มาก
2. ปตท. จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	42 (20.79)	118 (58.42)	33 (16.34)	7 (3.47)	2 (0.99)	3.95	เห็นด้วย มาก
3. ปตท. มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดง ความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	29 (14.36)	97 (48.02)	62 (30.69)	10 (4.95)	4 (1.98)	3.68	เห็นด้วย มาก
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมี ความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและ กลยุทธ์ของ ปตท.	23 (11.39)	118 (58.42)	49 (24.26)	11 (5.45)	1 (0.50)	3.75	เห็นด้วย มาก
5. ปตท. มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็น มาตรฐาน และมีเกณฑ์โดย รวมอยู่ในระดับดี	34 (16.83)	116 (57.43)	45 (22.28)	4 (1.98)	3 (1.49)	3.86	เห็นด้วย มาก
6. ปตท. มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อย่างเหมาะสม และปลอดภัยให้กับพนักงาน	52 (25.74)	117 (57.92)	25 (12.38)	7 (3.47)	1 (0.50)	4.05	เห็นด้วย มาก
7. ปตท. มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม แก่พนักงาน	38 (18.81)	138 (55.94)	33 (16.34)	15 (7.43)	3 (1.49)	3.83	เห็นด้วย มาก
8. ปตท. มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	45 (22.28)	124 (61.39)	27 (13.37)	5 (2.48)	1 (0.50)	4.02	เห็นด้วย มาก
รวมค่าเฉลี่ย						3.97	เห็นด้วย มาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน ที่มีต่อปัจจัยด้านองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.97) และในปัจจัยย่อยทุกปัจจัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

#### ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านงาน

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ ด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	เฉยๆ	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ปตท. มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	30 (14.85)	112 (55.45)	45 (22.28)	10 (4.95)	5 (2.48)	3.75	เห็นด้วยมาก
2. ปตท. มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	78 (38.61)	97 (48.02)	22 (10.89)	5 (2.48)	0 (0.00)	4.23	เห็นด้วยมากที่สุด
3. ปตท. มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	24 (11.88)	116 (57.43)	44 (21.78)	13 (6.44)	5 (2.48)	3.70	เห็นด้วยมาก
4. พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	30 (14.85)	119 (58.91)	40 (19.80)	8 (3.96)	5 (2.48)	3.80	เห็นด้วยมาก
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>						<b>3.95</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน ที่มีต่อปัจจัยด้านงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.95) โดยมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดในปีจจัยย่อย ความคิดเห็นว่า ปตท. มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.23) นอกจากนั้นมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกปัจจัยย่อย

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย	แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
1. ปตท. มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่าง ครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	15 (7.43)	103 (50.99)	54 (26.73)	23 (11.39)	7 (3.47)	3.48	เห็นด้วยมาก
2. ปตท. มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความ สามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน	30 (14.85)	102 (50.50)	50 (24.75)	13 (6.44)	7 (3.47)	3.67	เห็นด้วยมาก
3. ปตท. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการ พิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและ การจ่ายค่าตอบแทน	25 (12.38)	115 (56.93)	40 (19.8)	15 (7.43)	7 (3.47)	3.67	เห็นด้วยมาก
4. ปตท. สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงใน การทำงาน	72 (35.64)	114 (56.44)	13 (6.44)	3 (1.49)	0 (0.0)	4.26	เห็นด้วยมากที่สุด
5. ปตท. มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงาน ที่ชัดเจน	21 (10.4)	83 (41.09)	70 (34.65)	21 (10.4)	7 (3.47)	3.45	เห็นด้วยมาก
6. ปตท. ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และ ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	24 (11.88)	106 (52.48)	47 (23.27)	17 (8.42)	8 (3.96)	3.60	เห็นด้วยมาก
7. ปตท. มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตาม ความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	34 (16.83)	105 (51.98)	44 (21.78)	14 (6.93)	5 (2.48)	3.74	เห็นด้วยมาก
8. ปตท. มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำงาน ไปในงาน	47 (23.27)	102 (50.5)	44 (21.78)	4 (1.98)	5 (2.48)	3.90	เห็นด้วยมาก
9. ปตท. มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขัน กับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้	47 (23.27)	113 (55.94)	30 (14.85)	11 (5.45)	1 (0.5)	3.96	เห็นด้วยมาก
10. ปตท. มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงาน อย่างเพียงพอ	74 (36.63)	105 (51.98)	19 (9.41)	3 (1.49)	1 (0.5)	4.23	เห็นด้วยมากที่สุด
11. ปตท. มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้าง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	37 (18.32)	114 (56.44)	40 (19.8)	8 (3.96)	3 (1.49)	3.86	เห็นด้วยมาก
12. ปตท. มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการ ทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	28 (13.86)	85 (42.08)	62 (30.69)	17 (8.42)	10 (4.95)	3.51	เห็นด้วยมาก
รวมค่าเฉลี่ย						3.84	เห็นด้วยมาก



หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับปฏิบัติการผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.84) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยต่างๆ คือ เห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ความคิดเห็นที่ว่า ปตท. สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน ซึ่งแสดงผลในระดับความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมาคือ มีความคิดเห็นที่ว่า ปตท.มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.23) ในส่วนของความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ความคิดเห็นเรื่องที่ว่า ปตท. มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.96) และปตท. มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำลงไปในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือ นั้น ได้ปรากฏผลในแบบสอบถามว่ามีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากทุกปัจจัย

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อ  
ด้านภาวะผู้นำ

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	เฉยๆ	น้อย	น้อย ที่สุด		
1. มีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้ พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ	21 (10.40)	95 (47.03)	57 (28.22)	18 (8.95)	11 (5.45)	3.48	เห็นด้วยมาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	26 (12.82)	95 (47.03)	54 (26.73)	17 (8.42)	10 (10.95)	3.54	เห็นด้วยมาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารให้พนักงานในแต่ ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังใน การทำงาน	27 (13.37)	102 (50.50)	49 (24.26)	17 (8.42)	7 (3.47)	3.62	เห็นด้วยมาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและ แนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการ ทำงาน ให้แก่พนักงาน	26 (12.87)	94 (46.53)	53 (26.24)	16 (7.92)	13 (6.44)	3.51	เห็นด้วยมาก
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ พนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	25 (12.38)	97 (48.02)	50 (24.75)	19 (9.41)	11 (5.45)	3.52	เห็นด้วยมาก
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมา ถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	18 (8.91)	124 (61.39)	38 (18.81)	14 (6.93)	8 (3.96)	3.64	เห็นด้วยมาก
รวมค่าเฉลี่ย						<b>3.60</b>	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ  
โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.60) และในปีจ้อย่อยทุกปีจ้อยมีความคิดเห็นอยู่ใน  
ระดับมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	เฉยๆ	น้อย	น้อยที่สุด		
1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปตท.	59 (29.21)	116 (57.43)	24 (11.88)	3 (1.49)	0 (0.00)	4.14	เห็นด้วยมาก
2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปตท. เป็นหลัก	85 (42.08)	104 (51.49)	12 (5.94)	1 (0.50)	0 (0.00)	4.35	เห็นด้วยมากที่สุด
3. พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปตท.	86 (42.57)	99 (49.01)	16 (7.92)	1 (0.50)	0 (0.00)	4.34	เห็นด้วยมากที่สุด
4. พนักงานมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การหรือต่อหน้าที่การทำงาน	78 (38.61)	109 (53.96)	13 (6.44)	2 (0.99)	0 (0.00)	4.30	เห็นด้วยมากที่สุด
5. ปตท. เป็นองค์การที่ดีที่สุด ที่พนักงานเลือกทำงานด้วย	109 (53.96)	79 (39.11)	12 (5.94)	2 (0.99)	0 (0.00)	4.46	เห็นด้วยมากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>						<b>4.34</b>	<b>เห็นด้วยมากที่สุด</b>

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.34) และในปีจ้ยย่อยทุกปีจ้ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ยกเว้นปีจ้ยด้านพนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมด้านองค์การ  
ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านภาพรวม

ความคิดเห็นต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านองค์การ	3.97	เห็นด้วยมาก
2. ด้านงาน	3.95	เห็นด้วยมาก
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.84	เห็นด้วยมาก
4. ด้านภาวะผู้นำ	3.60	เห็นด้วยมาก
5. ด้านความผูกพันในภาพรวม	4.34	เห็นด้วยมากที่สุด

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 12 เป็นการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อองค์การ  
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในด้านต่าง ๆ โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้าน  
ความผูกพันในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.41) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย  
โดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความ  
คิดเห็นต่อด้านองค์การเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.97) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย =  
3.95) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย = 3.84) และด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย = 3.60)  
ตามลำดับ โดยทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด

**ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ**

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

**ตารางที่ 13** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	เพศ		T-test (t)	Sig. T
	ชาย	หญิง		
ด้านองค์กร	4.01	3.92	1.056	0.293
ด้านงาน	4.03	3.84	1.849	0.066
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.88	3.78	1.024	0.307
ด้านภาวะผู้นำ	3.63	3.56	0.519	0.605

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน จำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายและเพศหญิงมีระดับความความคิดเห็นต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้งเพศชายมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมากกว่าเพศหญิงในทุกด้าน

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามกลุ่มอายุ

องค์ประกอบของความ ผูกพันต่อองค์กร	กลุ่มอายุ			F-value	Sig
	18-31 ปี	32-45 ปี	46-60ปี		
ด้านองค์กร	3.88	3.98	4.00	0.478	0.621
ด้านงาน	3.82	4.00	3.92	0.874	0.419
ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	3.82	3.84	3.83	0.017	0.983
ด้านภาวะผู้นำ	3.73	3.61	3.53	0.482	0.618

**หมายเหตุ** ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร-  
มนุษย์และด้านภาวะผู้นำตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 14 ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการทุกกลุ่มอายุมีความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ทุกกลุ่มอายุมีความคิดเห็นต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยมากทุกด้านโดยมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กรมากที่สุด และมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำน้อยที่สุด

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

องค์ประกอบของความ ผูกพันต่อองค์กร	กลุ่มการศึกษา			(F-value)	Sig
	ม.3,ม.6/ ปวช.,อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี		
ด้านองค์กร	3.79	4.06	3.94	1.560	0.213
ด้านงาน	3.64	4.00	3.95	1.435	0.241
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.79	3.91	3.80	0.541	0.583
ด้านภาวะผู้นำ	3.57	3.67	3.57	0.276	0.759

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์และด้านภาวะผู้นำ  
ตัวแปรอิสระ กลุ่มการศึกษา

จากตารางที่ 15 ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน จำแนกตามการศึกษา พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการทุกกลุ่มมีความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นในแต่ละด้าน พบว่าทุกกลุ่มการศึกษามีความคิดเห็นต่อองค์กรในระดับ เห็นด้วยมากทุกด้าน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กรมากที่สุด และมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำน้อยที่สุด

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

องค์ประกอบของความ ผูกพันต่อองค์กร	อายุการทำงาน			(F-value)	Sig
	1-10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 20 ปี		
ด้านองค์กร	3.86	4.00	4.05	1.781	0.171
ด้านงาน	3.81	4.06	3.93	2.213	0.112
ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	3.76	3.86	3.88	0.511	0.601
ด้านภาวะผู้นำ	3.57	3.67	3.55	0.326	0.722

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุการทำงาน

จากตารางที่ 16 ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานระดับ  
ปฏิบัติการ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน จำแนกตามอายุการ  
ทำงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการทุกกลุ่มมีความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นในแต่ละด้าน พบว่าทุกกลุ่ม  
อายุการทำงานมีความคิดเห็นต่อองค์กรในระดับ เห็นด้วยมากทุกด้าน โดยมีความผูกพันต่อ  
องค์กรในด้านองค์กรมากที่สุด และมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำน้อยที่สุด



ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด

องค์ประกอบของความ ผูกพันต่อองค์กร	ส่วนงานที่สังกัด				(F-value)	Sig
	รธน.	ผพน.	ผตน.	ผพน.		
ด้านองค์กร	3.74	4.00	4.04	4.02	2.761	0.043*
ด้านงาน	3.57	3.73	4.10	4.00	6.184	0.000*
ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	3.50	3.55	3.92	4.02	5.677	0.001*
ด้านภาวะผู้นำ	3.17	3.55	3.72	3.76	4.473	0.005*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**หมายเหตุ** ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนา  
ทรัพยากร มนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ส่วนงานที่สังกัด 4 หน่วยงาน คือ

ส่วนงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน (รธน.)

ส่วนงานผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่วางแผน (ผพน.)

ส่วนงานผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่การตลาดขายปลีก (ผตน.)

ส่วนงานผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่การตลาดพาณิชย์และต่างประเทศ (ผพน.)

จากตารางที่ 17 ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานระดับ  
ปฏิบัติการ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน จำแนกตามส่วนงานที่  
สังกัด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการทุกกลุ่มมีความคิดเห็นต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันไป  
ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นในแต่ละด้าน พบว่าทุก  
ส่วนงานที่สังกัดมีความคิดเห็นต่อองค์การในระดับ เห็นด้วยมากทุกด้าน ยกเว้นส่วนงานรอง  
กรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน (รธน.) มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อ  
องค์การในด้านภาวะผู้นำ ในระดับ เฉย ๆ

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยด้านส่วนงานที่สังกัดเป็นรายคู่

องค์ประกอบของความผูกพันต่อ องค์กร	ส่วนงานที่สังกัด	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/ (Sig.)			
			รธน.	ผผน.	ผตน.	ผพน.
1. ด้านองค์กร	รธน.	3.74	-	-0.262 0.634	-0.302 0.055	-0.282 0.161
	ผผน.	4.00	-	-	-0.040 0.997	-0.020 1.000
	ผตน.	4.04	-	-	-	0.020 0.998
	ผพน.	4.02	-	-	-	-
2. ด้านงาน	รธน.	3.57	-	-0.156 0.932	-0.530 0.001*	-0.429 0.036*
	ผผน.	3.73	-	-	-0.374 0.415	-0.273 0.708
	ผตน.	4.10	-	-	-	0.101 0.872
	ผพน.	4.00	-	-	-	-
3. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	รธน.	3.50	-	-0.045 0.998	-0.419 0.013*	-0.520 0.005*
	ผผน.	3.55	-	-	-0.374 0.405	-0.475 0.235
	ผตน.	3.92	-	-	-	-0.101 0.870
	ผพน.	4.02	-	-	-	-

องค์ประกอบของความผูกพันต่อ องค์กร	ส่วนงานที่ สังกัด	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/ (Sig.)			
			รชน.	ผพน.	ผตน.	ผพน.
4. ด้านภาวะผู้นำ	รชน.	3.17	-	-0.379 0.662	-0.551 0.011*	-0.593 0.019*
	ผพน.	3.55	-	-	-0.172 0.946	-0.215 0.913
	ผตน.	3.72	-	-	-	-0.043 0.994
	ผพน.	3.76	-	-	-	-
ค่าเฉลี่ยรวม	รชน.	3.17	-	0.045 0.997	-0.409 0.007*	-0.420 0.020*
	ผพน.	3.55	-	-	-0.455 0.167	-0.465 0.184
	ผตน.	3.72	-	-	-	-0.011 1.000
	ผพน.	3.76	-	-	-	-

จากตารางที่ 18 ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยด้านส่วนงานที่สังกัดเป็นรายคู่ พบว่ามี 2 คู่ในปัจจัยด้านงาน ระหว่าง พนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ การตลาดขายปลีก (ผตน.) มีระดับความคิดเห็นมากกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน (รชน.) และระหว่างส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ การตลาดพาณิชย์และต่างประเทศ (ผพน.) มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ส่วนงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน (รชน.) ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่ามี 2 คู่ในปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากร ระหว่าง พนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ การตลาดขายปลีก (ผตน.) มีระดับความคิดเห็นมากกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน (รชน.) และระหว่างส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ การตลาดพาณิชย์และต่างประเทศ (ผพน.) มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ส่วนงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน (รชน.) ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่ามี 2 คู่ในปัจจัยด้านภาวะผู้นำทรัพยากร ระหว่าง พนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ การตลาดขายปลีก (ผตน.)

มีระดับความคิดเห็นมากกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน (รชน.) และระหว่างสำนักงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ การตลาดพาณิชย์และต่างประเทศ (ศพน.) มีระดับความคิดเห็นมากกว่า สำนักงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน (รชน.) ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มเงินเดือน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	เงินเดือน			(F-value)	Sig
	ไม่เกิน 30,000 บาท	30,000-60,000 บาท	มากกว่า 60,000 บาท		
ด้านองค์กร	3.81	3.97	4.02	1.304	0.274
ด้านงาน	3.77	3.99	3.95	0.948	0.389
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.81	3.78	3.91	0.709	0.493
ด้านภาวะผู้นำ	3.69	3.57	3.61	0.182	0.833

จากตารางที่ 19 ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน จำแนกตามเงินเดือน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการทุกกลุ่มมีความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกองค์ประกอบของความผูกพัน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กรมากที่สุด และมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำน้อยที่สุด

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

#### ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งวัดจาก ความผูกพันในด้านภาพรวมขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 6 ข้อ มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

#### ตารางที่ 20 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในภาพรวม

ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย
1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมของ ปตท.	4.14
2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ของ ปตท. เป็นหลัก	4.35
3. พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ภาพของ ปตท.	4.34
4. พนักงานมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อ องค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.30
5. ปตท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ที่พนักงานเลือกทำงานด้วย	4.46
รวม	4.34 Engaged

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 5.00 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 20 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับ “ดาวเด่นในองค์กร” หรือระดับที่มีความผูกพันต่อองค์กร (ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.34

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ต่อองค์กรด้านภาพรวม

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามเพศ

ด้านภาพรวม	เพศ		(T-value)	Sig
	ชาย	หญิง		
1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปตท.	4.19	4.08	1.064	0.289
2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปตท. เป็นหลัก	4.37	4.33	0.429	0.669
3. พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปตท.	4.30	4.39	-0.974	0.331
4. พนักงานมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.33	4.26	0.830	0.408
5. ปตท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่พนักงานเลือกทำงานด้วย	4.47	4.45	0.240	0.811
ค่าเฉลี่ยรวม	4.35	4.33	0.246	0.806

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่าการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

**ตารางที่ 22** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ

ด้านภาพรวม	อายุ			(F-value)	Sig
	18-31 ปี	32-45 ปี	46-60 ปี		
1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปตท.	4.00	4.14	4.23	1.296	0.276
2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปตท. เป็นหลัก	4.18	4.44	4.28	2.812	0.063
3. พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปตท.	4.12	4.39	4.35	2.337	0.099
4. พนักงานมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.18	4.38	4.23	1.707	0.184
5. ปตท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่พนักงานเลือกทำงานด้วย	4.15	4.45	4.65	6.544	0.002*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.15</b>	<b>4.39</b>	<b>4.35</b>	<b>2.137</b>	<b>0.121</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**หมายเหตุ** ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 6 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 22 พบว่าความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ต่อองค์กรในด้านภาพรวมมีความแตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในหัวข้อด้านพนักงานรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ปตท. และหัวข้อปตท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีความแตกต่างในปัจจัยด้านอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้าน อายุเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยหัวข้อความผูกพันในภาพรวม	กลุ่มอายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/ (Sig.)		
			18-31 ปี	32-45 ปี	46-60 ปี
5. ปตท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่พนักงานเลือกทำงานด้วย	18-31 ปี	4.15	-	-0.298 0.065	-0.498 0.002*
	32-45 ปี	4.45	-	-	-0.200 0.150
	46-60 ปี	4.65	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : Post Hoc Comparison ด้วยวิธีการของ Scheffe

จากตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยย่อยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้าน กลุ่มอายุเป็นรายคู่ พบว่ามี 1 คู่ในปัจจัยย่อยด้านปตท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่พนักงานเลือกทำงานด้วย ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ กลุ่มอายุ 46-60 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มอายุ 18-31 ปี



ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

ด้านภาพรวม	การศึกษา			(F-value)	Sig
	ม.3,ม.6/ ปวช.,อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี		
1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ ปตท.	3.79	4.30	4.10	4.153	0.017*
2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปตท. เป็นหลัก	4.14	4.34	4.38	0.942	0.391
3. พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปตท.	4.07	4.42	4.32	1.769	0.173
4. พนักงานมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	3.93	4.30	4.35	2.792	0.064
5. ปตท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่พนักงานเลือกทำงานด้วย	4.50	4.58	4.39	1.931	0.148
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.14</b>	<b>4.39</b>	<b>4.34</b>	<b>0.983</b>	<b>0.376</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 6 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษา

จากตารางที่ 24 พบว่าความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ต่อองค์กรในด้านภาพรวมมีความแตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่ามี 1 หัวข้อที่มีความแตกต่างในปัจจัยด้านการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านพนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ ปตท. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์

ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในปัจจัยย่อยจำแนกตามปัจจัยด้าน การศึกษาเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยหัวข้อความผูกพันในภาพรวม	การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/ (Sig.)		
			ม.3,ม.6/ ปวช,อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปตท.	ม.3,ม.6/ ปวช,อนุปริญญา/ ปวส.	3.79	-	- 0.513 0.033*	- 0.313 0.247
	ปริญญาตรี	4.30	-	-	- 0.199 0.144
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.10	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : Post Hoc Comparison ด้วยวิธีการของ Scheffe

จากตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยย่อยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้าน การศึกษาเป็นรายคู่ พบว่ามี 1 คู่ในปัจจัยย่อยด้านพนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปตท.ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มระดับการศึกษา ม.3,ม.6/ปวช,อนุปริญญา/ปวส.

**ตารางที่ 26** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

ด้านภาพรวม	อายุการทำงาน			(F-value)	Sig
	1-10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 20 ปี		
1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปตท.	3.95	4.22	4.24	3.820	0.024*
2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปตท. เป็นหลัก	4.30	4.44	4.28	1.580	0.209
3. พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปตท.	4.22	4.42	4.34	1.690	0.187
4. พนักงานมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.25	4.37	4.26	0.788	0.456
5. ปตท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่พนักงานเลือกทำงานด้วย	4.25	4.49	4.64	5.614	0.004*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.24</b>	<b>4.41</b>	<b>4.36</b>	<b>1.484</b>	<b>0.229</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**หมายเหตุ** ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 6 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน

จากตารางที่ 26 พบว่าความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ต่อองค์กรในด้านภาพรวมมีความแตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านอายุการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่ามี 2 หัวข้อ คือ พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปตท. และ ปตท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่พนักงานเลือกทำงานด้วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยย่อยจำแนกตามปัจจัยด้านอายุการทำงานเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยหัวข้อความผูกพันในภาพรวม	กลุ่มอายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/ (Sig.)		
			1-10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปตท.	1-10 ปี	3.95	-	-0.270 0.055	-0.289 0.059
	11-20 ปี	4.22	-	-	-0.019 0.986
	มากกว่า 20 ปี	4.24	-	-	-
5. ปตท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่พนักงานเลือกทำงานด้วย	1-10 ปี	4.25	-	-0.240 0.086	-0.384 0.005*
	11-20 ปี	4.49	-	-	-0.144 0.426
	มากกว่า 20 ปี	4.64	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : Post Hoc Comparison ด้วยวิธีการของ Scheffe

จากตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยย่อยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้านอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่ามี 1 คู่ ในปัจจัยย่อยด้านปตท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่พนักงานเลือกทำงานด้วย ระหว่าง พนักงานที่อายุงาน มากกว่า 20 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า พนักงานที่อายุงาน 1-10 ปีที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 28** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด

ด้านภาพรวม	ส่วนงานที่สังกัด				(F-value)	Sig
	รธน.	ผศน.	ผศน.	ผพน.		
1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปตท.	3.76	4.18	4.27	4.20	6.326	0.000*
2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปตท. เป็นหลัก	4.07	4.45	4.45	4.36	4.118	0.007*
3. พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปตท.	3.95	4.64	4.43	4.40	7.357	0.000*
4. พนักงานมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	3.93	4.36	4.40	4.40	6.684	0.000*
5. ปตท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่พนักงานเลือกทำงานด้วย	4.24	4.73	4.51	4.50	2.491	0.061
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.00</b>	<b>4.45</b>	<b>4.44</b>	<b>4.40</b>	<b>5.935</b>	<b>0.000*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 6 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ส่วนงานที่สังกัด 4 หน่วยงาน คือ

ส่วนงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน (รธน.)

ส่วนงานผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่วางแผน (ผศน.)

ส่วนงานผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่การตลาดขายปลีก (ผศน.)

ส่วนงานผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่การตลาดพาณิชย์และต่างประเทศ (ผพน.)

จากตารางที่ 28 พบว่าความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ต่อองค์กรในด้านมีความแตกต่างกันตามส่วนงานที่สังกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่ามี 4 หัวข้อ คือ พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปตท., พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปตท. เป็นหลัก, พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปตท. และ พนักงานมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a traditional Thai umbrella (parasol) above its head. The elephant is surrounded by a circular border containing the text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964'. There are also decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยย่อยจำแนกตามปัจจัยด้านอายุการทำงานเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยหัวข้อความผูกพันในภาพรวม	ส่วนงานที่สังกัด	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/ (Sig.)			
			รชน.	ผผน.	ผตน.	ผพน.
1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปตท.	รชน.	3.76	-	-0.420 0.302	-0.511 0.001*	-0.438 0.017*
	ผผน.	4.18	-	-	-0.091 0.978	-0.018 1.000
	ผตน.	4.27	-	-	-	0.073 0.936
	ผพน.	4.20	-	-	-	-
2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปตท. เป็นหลัก	รชน.	4.07	-	-0.383 0.319	-0.383 0.009*	-0.289 0.158
	ผผน.	4.45	-	-	0.000 1.000	0.095 0.974
	ผตน.	4.45	-	-	-	0.095 0.844
	ผพน.	4.36	-	-	-	-
3. พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปตท.	รชน.	3.95	-	-0.684 0.014*	-0.482 0.001*	-0.448 0.008*
	ผผน.	4.64	-	-	0.202 0.784	0.236 0.721
	ผตน.	4.43	-	-	-	0.034 0.991
	ผพน.	4.40	-	-	-	-

ปัจจัยย่อยหัวข้อความผูกพันในภาพรวม	ส่วนงานที่สังกัด	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/ (Sig.)			
			รธน.	ผผน.	ผตน.	ผพน.
4. พนักงานมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	รธน.	3.93	-	-0.435 0.219	-0.475 0.001*	-0.471 0.004*
	ผผน.	4.36	-	-	-0.040 0.998	-0.036 0.998
	ผตน.	4.00	-	-	-	0.004 1.000
	ผพน.	4.00	-	-	-	-
ค่าเฉลี่ยรวม	รธน.	4.00	-	-0.455 0.144	-0.444 0.001*	-0.400 0.013*
	ผผน.	4.45	-	-	0.010 1.000	0.055 0.994
	ผตน.	4.44	-	-	-	0.044 0.978
	ผพน.	4.40	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : Post Hoc Comparison ด้วยวิธีการของ Scheffe

จากตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยย่อยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้านส่วนงานที่สังกัดเป็นรายคู่ พบว่ามี 2 คู่ในปัจจัยย่อยด้านพนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของปตท. ระหว่าง พนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ การตลาดขายปลีก (ผตน.) มีระดับความคิดเห็นมากกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน (รธน.) และระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ การตลาดพาณิชย์และต่างประเทศ (ผพน.) มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ในส่วนงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน (รธน.) ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่ามี 1 คู่ในปัจจัยย่อยด้านพนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปตท. เป็นหลัก ระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ การตลาดขายปลีก (ผตน.) มีระดับความคิดเห็นมากกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการใน



ส่วนงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน (รชน.) ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ที่ระดับ 0.05 และยังพบว่ามี 3 คู่ในปัจจัยย่อยด้านพนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปตท. ระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ วางแผน (ผพน.) มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ส่วนงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน (รชน.) ระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ การตลาดขายปลีก (ผตน.) มีระดับความคิดเห็นมากกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน (รชน.) และระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ การตลาดพาณิชย์และต่างประเทศ (ผพน.) มีระดับความคิดเห็นมากกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน (รชน.) ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ ยังพบว่ามี 2 คู่ในปัจจัยย่อยด้านพนักงานมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน ระหว่างพนักงานในระดับปฏิบัติการในส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ การตลาดขายปลีก (ผตน.) มีระดับความคิดเห็นมากกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน (รชน.) และระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ การตลาดพาณิชย์และต่างประเทศ (ผพน.) มีระดับความคิดเห็นมากกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน (รชน.) ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 30** แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มเงินเดือน

ด้านภาพรวม	เงินเดือน			(F-value)	Sig
	ไม่เกิน 30,000 บาท	30,000-60,000 บาท	มากกว่า 60,000 บาท		
1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปตท.	4.08	4.01	4.31	4.529	0.012*
2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปตท. เป็นหลัก	4.23	4.31	4.44	1.528	0.219
3. พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปตท.	4.27	4.25	4.45	2.196	0.114
4. พนักงานมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กรหรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.31	4.21	4.40	2.026	0.135
5. ปตท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่พนักงานเลือกทำงานด้วย	4.27	4.30	4.69	10.226	0.000*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.27</b>	<b>4.23</b>	<b>4.48</b>	<b>4.268</b>	<b>0.015*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**หมายเหตุ** ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 6 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มเงินเดือน

จากตารางที่ 30 พบว่าพบว่าความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อองค์กรในด้านภาพรวมมีความแตกต่างกันตามกลุ่มเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่ามี 3 หัวข้อ ในหัวข้อพนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปตท., พนักงานรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ปตท. และปตท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่พนักงานเลือกทำงานด้วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยย่อยจำแนกตามปัจจัยด้าน กลุ่มเงินเดือนเป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยหัวข้อความผูกพันในภาพรวม	กลุ่มเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/ (Sig.)		
			ไม่เกิน 30,000 บาท	30,000-60,000 บาท	มากกว่า 60,000 บาท
1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปตท.	ไม่เกิน 30,000 บาท	4.08	-	0.066 0.904	-0.299 0.305
	30,000-60,000 บาท	4.01	-	-	-0.295 0.014*
	มากกว่า 60,000 บาท	4.31	-	-	-
5. ปตท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่พนักงานเลือกทำงานด้วย	ไม่เกิน 30,000 บาท	4.27	-	-0.027 0.981	-0.425 0.011*
	30,000-60,000 บาท	4.30	-	-	-0.397 0.000*
	มากกว่า 60,000 บาท	4.69	-	-	-
ค่าเฉลี่ยรวม	ไม่เกิน 30,000 บาท	4.27	-	0.038 0.957	-0.213 0.271
	30,000-60,000 บาท	4.23	-	-	-0.252 0.019*
	มากกว่า 60,000 บาท	4.48	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : Post Hoc Comparison ด้วยวิธีการของ Scheffe

จากตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยย่อยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยด้านกลุ่มเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่ามี 1 คู่ ในปัจจัยย่อยด้านพนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปตท. ระหว่างพนักงานในกลุ่มเงินเดือน 30,000 – 60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานในกลุ่มเงินเดือนมากกว่า 60,000 บาท ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมี 2 คู่ ในปัจจัยย่อยด้านปตท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่พนักงานเลือกทำงานด้วย

ระหว่าง พนักงานในกลุ่มเงินเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นมากกว่า พนักงานในกลุ่มเงินเดือน ไม่เกิน 30,000 บาท และ พนักงานในกลุ่มเงินเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานในกลุ่มเงินเดือน 30,000 – 60,000 บาท ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตอนที่ 3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์การในด้านภาพรวม**

**ตารางที่ 32** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อ	ความผูกพันด้านภาพรวม					
	องค์การ	B	t	Sig.	R	R Square
ด้านองค์การ	0.105	1.170	0.244			
ด้านงาน	0.064	0.848	0.398	.489 <sup>a</sup>		0.239
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.281	3.498	0.001*			
ด้านภาวะผู้นำ	0.018	0.322	0.747			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

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

ตัวแปรตาม (Dependent variable): ความผูกพันด้านภาพรวม

จากตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นคือ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม คือด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์การ พบว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.489 และ ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 4 ด้านคิดเป็นร้อยละ 23.90 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 76.10 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรงจะใกล้เคียงกับระดับความผูกพันในภาพรวมจริง ๆ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ไม่สูงมากนัก แต่เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนองค์ประกอบด้านองค์การ

ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด ( $B = 0.281$ ) ซึ่งสามารถทำนายถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมได้

ตารางที่ 33 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ

ความคิดเห็นต่อองค์กร	จำนวนข้อ	Reliability ( $\alpha$ )
1. ด้านองค์กร	8	0.871
2. ด้านงาน	4	0.814
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	12	0.921
4. ด้านภาวะผู้นำ	6	0.948
5. ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	5	0.856
รวม	35	0.964

หมายเหตุ  $\alpha > 0.9$  หมายถึงดีมาก (Excellent)

$\alpha > 0.8$  หมายถึงดี (Good)

$\alpha > 0.7$  หมายถึงยอมรับได้ (Acceptable)

$\alpha > 0.6$  หมายถึงน่าสงสัย (Questionable)

$\alpha > 0.5$  หมายถึงไม่ดี (Poor)

$\alpha < 0.5$  หมายถึงใช้ไม่ได้ (Unacceptable)

จากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 5 ด้านมีค่าความเชื่อมั่น (Alpha  $\alpha$ ) รวมที่ .964 ซึ่งมีค่ามากกว่า .90 แสดงว่าแบบสอบถามทั้ง 5 ด้านมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดีมาก สามารถยอมรับได้ และพบว่าเมื่อพิจารณาข้อคำถามด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำมีค่าแอลฟามากกว่า 0.90 และข้อคำถามด้านองค์กร ด้านงาน และด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรมีค่าแอลฟามากกว่า 0.80 ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรนี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง