

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ การประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ทั้ง 8 แห่ง ประกอบด้วย สำนักงานประปาเขต 9 สำนักงานประปาจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานประปาอำเภอแม่ริม สำนักงานประปาอำเภอแม่แตง สำนักงานประปาอำเภอสันกำแพง สำนักงานประปาอำเภอฝาง สำนักงานประปาอำเภอฮอด และสำนักงานประปาอำเภอจอมทอง ได้จำนวน 236 ราย และจากการเก็บข้อมูลได้ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้เป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน (ตารางที่ 1-6)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 7-12)

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความคิดเห็นต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ (ตารางที่ 13-21)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวม (ตารางที่ 22-32)

ตอนที่ 3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม (ตารางที่ 33)

ตอนที่ 3.3 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ (ตารางที่ 34)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	142	60.17
หญิง	94	39.83
รวม	236	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 236 คน จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 60.17 และเป็นเพศหญิง 94 คน คิดเป็นร้อยละ 39.83

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 - 24 ปี	1	0.42
25 - 31 ปี	41	17.37
32 - 38 ปี	43	18.22
39 - 45 ปี	64	27.12
46 - 52 ปี	43	18.22
53 - 60 ปี	44	18.64
รวม	236	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 236 คน จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 39 - 45 ปี ซึ่งมีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 27.12 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 53 - 60 ปี ซึ่งมีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 18.64 กลุ่มอายุ 32 - 38 ปี และ 46 - 52 ปี มีจำนวนเท่ากัน ซึ่งมีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.22 และกลุ่มอายุ 25 - 31 ปี ซึ่งมีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.37 ตามลำดับ กลุ่มอายุ 18 - 24 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.42

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ม.3	32	13.56
ม.6/ปวช.	42	17.80
อนุปริญญา/ปวส.	26	11.02
ปริญญาตรี	117	49.58
สูงกว่าปริญญาตรี	19	8.05
รวม	236	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานการประสานภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 236 คน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 49.58 รองลงมาที่มีการศึกษาระดับม.6/ปวช. จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 มีการศึกษาระดับม.3 มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.56 มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.02 และมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีน้อยที่สุด คือมีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.05

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	50	21.19
6 - 10 ปี	30	12.71
11 - 15 ปี	45	19.07
16 - 20 ปี	46	19.49
มากกว่า 20 ปี	65	27.54
รวม	236	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 236 คน จำแนกตามอายุการทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี ซึ่งมีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.54 รองลงมา มีอายุการทำงาน 1 - 5 ปี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.19 มีอายุการทำงาน 16 - 20 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.49 มีอายุการทำงาน 11 - 15 ปี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 19.07 และมีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี น้อยที่สุด มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.71

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้อำนวยการเขต	1	0.42
2. ผู้จัดการประจำ	8	3.39
3. ผู้อำนวยการกอง	2	0.85
4. ผู้ช่วยผู้จัดการ	1	0.42
5. หัวหน้างาน	38	16.10
6. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	5	2.12
7. นักบริหารงานทั่วไป	19	8.05
8. นักบัญชี	11	4.66
9. นักนิเทศสัมพันธ์	1	0.42
10. วิศวกร	6	2.54
11. นักวิทยาศาสตร์	6	2.54
12. นักวิชาการภูมิสารสนเทศ	2	0.85
13. นักบริหารงานพัสดุ	3	1.27
14. พนักงานธุรการ	7	2.97
15. พนักงานพัสดุ	10	4.24
16. พนักงานการเงินและบัญชี	24	10.17
17. พนักงานบริการ	9	3.81
18. ช่าง	30	12.71
19. พนักงานอ่านมาตร	21	8.90
20. พนักงานผลิตน้ำ	28	11.86
21. นิติกร	1	0.42
22. ลูกจ้าง	3	1.27
รวม	236	100.00

ที่มา : ประพันธ์ อรรถะนาค. หัวหน้างานธุรการ ,2552 :สัมภาษณ์

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน ตัวอย่างทั้งหมด 236 คน จำแนกตามตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีตำแหน่งหัวหน้างาน ซึ่งมีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 รองลงมามีตำแหน่งช่าง มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.71 พนักงานผลิต น้ำ มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.86 พนักงานการเงินและบัญชี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.17 พนักงานอ่านมาตร มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90 นักบริหารงานทั่วไป มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.05 นักบัญชี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.66 พนักงานพัสดุ มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.24 พนักงานบริการ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.81 ผู้จัดการประปา มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.39 พนักงานธุรการ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.97 วิศวกร และ นักวิทยาศาสตร์ มีจำนวนเท่ากันคือ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.54 นักวิชาการคอมพิวเตอร์ มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.12 นักบริหารงานพัสดุและลูกจ้าง มีจำนวนเท่ากันคือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27 ผู้อำนวยการกอง และนักวิชาการภูมิสารสนเทศ มีจำนวนเท่ากันคือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.85 ผู้อำนวยการเขต ผู้ช่วยผู้จัดการ นักนิเทศสัมพันธ์ และนิติกร มีจำนวนเท่ากันคือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	22	9.32
10,000 - 20,000 บาท	100	42.37
20,001 - 30,000 บาท	41	17.37
30,001 - 40,000 บาท	19	8.05
40,001 - 50,000 บาท	14	5.93
50,001 - 60,000 บาท	16	6.78
60,001 บาทขึ้นไป	24	10.17
รวม	236	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 236 คน จำแนกตามอัตราเงินเดือน ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 42.37 รองลงมา มีอัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.37 อัตราเงินเดือน 60,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.17 อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.32 อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.05 อัตราเงินเดือน 50,001 - 60,000 บาท มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.78 และอัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.93 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคของเขต 9
จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ

ด้านองค์การ	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	เฉยๆ	น้อย	น้อย ที่สุด	
1.กปภ. มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ ให้กับทุกสำนักงานอย่างชัดเจน	26 (11.02)	145 (61.44)	33 (13.98)	30 (12.71)	2 (0.85)	3.69 เห็นด้วยมาก
2.กปภ. จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับ พนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	23 (9.75)	123 (52.12)	52 (22.03)	34 (14.41)	4 (1.69)	3.54 เห็นด้วยมาก
3.กปภ. มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดง ความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของ พนักงาน	23 (9.75)	96 (40.68)	70 (29.66)	35 (14.83)	12 (5.08)	3.35 เห็นด้วยเฉยๆ
4.นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละสำนักงานมี ความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบาย และกลยุทธ์ของ กปภ.	29 (12.29)	132 (55.93)	43 (18.22)	23 (9.75)	9 (3.81)	3.63 เห็นด้วยมาก
5.กปภ. มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็น มาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	27 (11.44)	127 (53.81)	44 (18.64)	28 (11.86)	10 (4.24)	3.56 เห็นด้วยมาก
6.กปภ. มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อย่างเหมาะสม และปลอดภัยให้กับพนักงาน	26 (11.02)	116 (49.15)	57 (24.15)	27 (11.44)	10 (4.24)	3.51 เห็นด้วยมาก
7.กปภ. มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็น ธรรมแก่พนักงาน	30 (12.71)	118 (50.00)	44 (18.64)	33 (13.98)	11 (4.66)	3.52 เห็นด้วยมาก
8.กปภ. มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นใน องค์การ	26 (11.02)	113 (47.88)	58 (24.58)	27 (11.44)	12 (5.08)	3.48 เห็นด้วยมาก
รวมค่าเฉลี่ย						3.54 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 236 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.54 และปัจจัยย่อยทุกปัจจัยมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพียงปัจจัยเดียวที่พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน

ด้านงาน	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	เฉยๆ	น้อย	น้อย ที่สุด	
1.กปภ. มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	19 (8.05)	120 (50.85)	57 (24.15)	31 (13.14)	9 (3.81)	3.46 เห็นด้วยมาก
2.กปภ. มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	31 (13.14)	90 (38.14)	55 (23.31)	45 (19.07)	15 (6.36)	3.33 เห็นด้วยเฉย ๆ
3.กปภ. มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน	21 (8.90)	109 (46.19)	53 (22.46)	39 (16.53)	14 (5.93)	3.36 เห็นด้วยเฉย ๆ
4.พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	27 (11.44)	122 (51.69)	59 (25.00)	25 (10.59)	3 (1.27)	3.61 เห็นด้วยมาก
รวมค่าเฉลี่ย						3.44 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน ตัวอย่างทั้งหมด 236 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.44 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านงานแต่ละปัจจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากกว่า 2 ปัจจัยย่อยคือ กปภ. มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และพนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือได้แก่ กปภ. มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ และกปภ. มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	เฉยๆ	น้อย	น้อย ที่สุด	
1.กปท. มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	18 (7.63)	102 (43.22)	65 (27.54)	37 (15.68)	14 (5.93)	3.31 เห็นด้วยเฉย ๆ
2.กปท. มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์การและพนักงาน	17 (7.20)	119 (50.42)	59 (25.00)	29 (12.29)	12 (5.08)	3.42 เห็นด้วยมาก
3.กปท. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลัก สูตรการฝึกอบรม/การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	17 (7.20)	119 (50.42)	59 (25.00)	29 (12.29)	12 (5.08)	3.42 เห็นด้วยมาก
4.กปท. สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน	46 (19.49)	137 (58.05)	37 (15.68)	10 (4.24)	6 (2.54)	3.88 เห็นด้วยมาก
5.กปท. มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	23 (9.75)	104 (44.07)	69 (29.24)	28 (11.86)	12 (5.08)	3.42 เห็นด้วยมาก
6.กปท. ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	33 (13.98)	88 (37.29)	69 (29.24)	31 (13.14)	15 (6.36)	3.39 เห็นด้วยเฉย ๆ

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	เฉยๆ	น้อย	น้อย ที่สุด	
7.กปก. มีการจัดทำแผนการการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	29 (12.29)	117 (49.58)	55 (23.31)	23 (9.75)	12 (5.08)	3.54 เห็นด้วยมาก
8.กปก. มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำงานลงไปในงาน	20 (8.47)	127 (53.81)	48 (20.34)	24 (10.17)	17 (7.20)	3.46 เห็นด้วยมาก
9.กปก. มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	23 (9.75)	92 (38.98)	67 (28.39)	35 (14.83)	19 (8.05)	3.28 เห็นด้วยเฉย ๆ
10.กปก. มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	33 (13.98)	117 (49.58)	56 (23.73)	20 (8.47)	10 (4.24)	3.61 เห็นด้วยมาก
11.กปก. มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	22 (9.32)	105 (44.49)	72 (30.51)	28 (11.86)	9 (3.81)	3.44 เห็นด้วยมาก
12.กปก. มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	19 (8.05)	99 (41.95)	65 (27.54)	39 (16.53)	14 (5.93)	3.30 เห็นด้วยเฉย ๆ
รวมค่าเฉลี่ย						3.46 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน ตัวอย่างทั้งหมด 236 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ละปัจจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 8 ปัจจัยย่อย ได้แก่ กปภ. สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน กปภ. มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ กปภ. มีการจัดทำแผนการการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ กปภ. มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำงาน กปภ. มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสรรค์สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน กปภ. มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์การและพนักงาน กปภ. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน และกปภ. มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน โดย 3 ปัจจัยย่อยสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือได้แก่ กปภ. ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน กปภ. มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ กปภ. มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน และกปภ. มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ พนักงานมีความเห็นในระดับเฉยๆ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	เฉยๆ	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	24 (10.17)	125 (52.97)	46 (19.49)	32 (13.56)	9 (3.81)	3.52 เห็นด้วยมาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	19 (8.05)	113 (47.88)	58 (24.58)	38 (16.10)	8 (3.39)	3.41 เห็นด้วยมาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แผนกที่ได้รับทราบ	27 (11.44)	118 (50.00)	65 (27.54)	19 (8.05)	7 (2.97)	3.58 เห็นด้วยมาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน	16 (6.78)	127 (53.81)	56 (23.73)	32 (13.56)	5 (2.12)	3.50 เห็นด้วยมาก
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	20 (8.47)	104 (44.07)	66 (27.97)	39 (16.53)	7 (2.97)	3.39 เห็นด้วยเฉยๆ
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	27 (11.44)	99 (41.95)	78 (33.05)	25 (10.59)	7 (2.97)	3.48 เห็นด้วยมาก
รวมค่าเฉลี่ย						3.48 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานการประสานส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 236 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.48 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านภาวะผู้นำแต่ละปัจจัยพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากถึง 5 ปัจจัยย่อยได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่แผนกได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงานผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน โดยมีเพียงปัจจัยย่อยด้านผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม เพียงปัจจัยเดียวที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ยความหมาย
	มากที่สุด	มาก	เฉยๆ	น้อย	น้อยที่สุด	
1.ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมของ กปภ.	48 (20.34)	129 (54.66)	42 (17.80)	14 (5.93)	3 (1.27)	3.87 เห็นด้วยมาก
2.ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าของ กปภ. เป็นหลัก	94 (39.83)	113 (47.88)	21 (8.90)	8 (3.39)	-	4.24 เห็นด้วยมากที่สุด
3.ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ กปภ.	108 (45.76)	105 (44.49)	17 (7.20)	4 (1.69)	2 (0.85)	4.33 เห็นด้วยมากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย						4.15 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานการประสานงานภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 236 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในภาพรวม ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 และในปัจจัยย่อยทุกปัจจัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ยกเว้นปัจจัยย่อย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของกปภ. เพียงปัจจัยเดียวที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ความคิดเห็นต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์การ	3.54	เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.44	เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.46	เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.48	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54, 3.44, 3.46 และ 3.48 ตามลำดับ

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที่ (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ	เพศ		(T-value)	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านองค์การ	3.55	3.51	0.401	0.689
ด้านงาน	3.46	3.41	0.482	0.630
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.48	3.42	0.519	0.604
ด้านภาวะผู้นำ	3.46	3.51	-0.469	0.639

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นต่อองค์การในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเห็นต่อองค์การในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร	กลุ่มอายุ			(F-value)	Sig.
	18 - 31 ปี	32 - 45 ปี	46 - 60 ปี		
ด้านองค์กร	3.29	3.54	3.66	3.374	0.036*
ด้านงาน	3.22	3.47	3.51	1.780	0.171
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.18	3.48	3.55	3.421	0.034*
ด้านภาวะผู้นำ	3.30	3.48	3.58	1.783	0.170

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ ทุกกลุ่มอายุมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ ที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นต่อองค์กรในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 18 – 31 ปี มีความเห็นต่อองค์กรในระดับเฉยๆ ทุกด้าน และผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 32 – 45 ปี และอายุระหว่าง 46– 60 ปี มีความเห็นต่อองค์กรในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	กลุ่มอายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)		
			18 - 31 ปี	32 - 45 ปี	46 - 60 ปี
ด้านองค์กร	18 - 31 ปี	3.29	-	-0.2464 0.75	-0.3694 0.010*
	32 - 45 ปี	3.54	-	-	-0.1230 0.261
	46 - 60 ปี	3.66	-	-	-
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	18 - 31 ปี	3.18	-	-0.2995 0.033*	-0.3711 0.011*
	32 - 45 ปี	3.48	-	-	-0.0716 0.520
	46 - 60 ปี	3.55	-	-	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Post Hoc Comparisons ด้วยวิธีการของ LSD

จากตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประชาสัมพันธ์ของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ พบว่า มี 1 คู่ ในปัจจัยด้านองค์กร ระหว่างกลุ่มอายุ 46 - 60 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอายุ 18 - 31 ปี ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามี 2 คู่ ในปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างกลุ่มอายุ 32 - 45 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอายุ 18 - 31 ปี และระหว่างกลุ่มอายุ 46 - 60 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอายุ 18 - 31 ปี ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร	กลุ่มการศึกษา		(T-value)	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีขึ้นไป		
ด้านองค์กร	3.74	3.39	13.086	0.000*
ด้านงาน	3.67	3.27	13.555	0.000*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.66	3.31	12.244	0.001*
ด้านภาวะผู้นำ	3.62	3.38	5.083	0.025*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มการศึกษา

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ ทุกกลุ่ม
การศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร
ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นต่อองค์กรในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นต่อองค์กรในระดับมากทุกด้าน ส่วนผู้ตอบ
แบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความเห็นต่อองค์กรในระดับเฉยๆ ทุกด้าน

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร	กลุ่มอายุการทำงาน			(F-value)	Sig.
	1-10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 20 ปี		
ด้านองค์กร	3.45	3.56	3.61	0.927	0.397
ด้านงาน	3.33	3.50	3.49	0.996	0.371
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.38	3.49	3.50	0.646	0.525
ด้านภาวะผู้นำ	3.37	3.55	3.51	1.231	0.294

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ ทุกกลุ่ม
อายุการทำงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน
องค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความแตกต่างอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นต่อองค์กรในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบ
แบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1 - 10 ปี มีความเห็นต่อองค์กรในระดับเฉยๆทุกด้าน และอายุงาน
11 - 20 ปี และอายุงานมากกว่า 20 ปี มีความเห็นต่อองค์กรในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร	กลุ่มตำแหน่งงาน				(F-value)	Sig.
	ผู้บริหาร	วิชาชีพทั่วไป	วิชาชีพ เฉพาะ	ปฏิบัติการ		
ด้านองค์กร	3.50	3.24	3.34	3.66	2.240	0.002*
ด้านงาน	3.36	3.11	3.31	3.57	2.025	0.007*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.45	3.21	3.29	3.55	1.921	0.012*
ด้านภาวะผู้นำ	3.49	3.26	3.33	3.56	1.218	0.241

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 18 พบว่า พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ ทุกกลุ่ม
ตำแหน่งงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร
ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านภาวะผู้นำ ที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นต่อองค์กร ในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้บริหาร
มีความเห็นต่อองค์กรในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านงานมีความเห็นในระดับเฉยๆ ผู้ตอบ
แบบสอบถามที่มีตำแหน่งวิชาชีพทั่วไป และวิชาชีพเฉพาะ มีความเห็นต่อองค์กรในระดับเฉยๆ
ทุกด้าน และตำแหน่งปฏิบัติการ มีความเห็นต่อองค์กรในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

ปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร	กลุ่ม ตำแหน่ง งาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			ผู้บริหาร	วิชาชีพ ทั่วไป	วิชาชีพ เฉพาะ	ปฏิบัติการ
ด้านองค์กร	ผู้บริหาร	3.50	-	.2533 0.147	.1524 0.398	-.1668 0.185
	วิชาชีพ ทั่วไป	3.24	-	-	-1.009 0.614	-.4202 0.006*
	วิชาชีพ เฉพาะ	3.34	-	-	-	-.3192 0.046*
	ปฏิบัติการ	3.66	-	-	-	-
ด้านงาน	ผู้บริหาร	3.36	-	.2517 0.193	.0452 0.821	-.2136 0.126
	วิชาชีพ ทั่วไป	3.11	-	-	-.2065 0.352	-.4653 0.006*
	วิชาชีพ เฉพาะ	3.31	-	-	-	-.2588 0.144
	ปฏิบัติการ	3.57	-	-	-	-
ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	ผู้บริหาร	3.45	-	.2389 0.181	.1599 0.386	-.0984 0.444
	วิชาชีพ ทั่วไป	3.21	-	-	-.0790 0.700	-.3373 0.032*
	วิชาชีพ เฉพาะ	3.29	-	-	-	-.2583 0.115
	ปฏิบัติการ	3.55	-	-	-	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Post Hoc Comparisons ด้วยวิธีการของ LSD

จากตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า มี 2 คู่ ในปัจจัยด้านองค์การ ระหว่างกลุ่มตำแหน่งงานปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มตำแหน่งงานวิชาชีพทั่วไป และระหว่างกลุ่มตำแหน่งงานปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มตำแหน่งงานวิชาชีพเฉพาะ ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยังพบว่า มี 1 คู่ ในปัจจัยด้านงาน ระหว่างกลุ่มตำแหน่งงานปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มตำแหน่งงานวิชาชีพทั่วไป ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า มี 1 คู่ ในปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างกลุ่มตำแหน่งงานปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มตำแหน่งงานวิชาชีพทั่วไป ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มเงินเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร	กลุ่มเงินเดือน				(F-value)	Sig.
	ไม่เกิน 10,000	10,000 - 20,000	20,001 - 40,000	40,001 ขึ้นไป		
ด้านองค์การ	3.48	3.55	3.48	3.60	0.266	0.850
ด้านงาน	3.41	3.47	3.40	3.44	0.089	0.966
ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	3.31	3.51	3.40	3.48	0.514	0.673
ด้านภาวะผู้นำ	3.58	3.48	3.44	3.50	0.184	0.907

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มเงินเดือน

จากตารางที่ 20 พบว่า พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ ทุกกลุ่มเงินเดือนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การดำเนินงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นต่อองค์การในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มเงินเดือน มีความเห็นต่อองค์การในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ที่มีความเห็นต่อองค์การในระดับเฉยๆ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในภาพรวม

ตารางที่ 21 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ยความหมาย
	มากที่สุด	มาก	เฉยๆ	น้อย	น้อยที่สุด	
1.ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมของ กปภ.	48 (20.34)	129 (54.66)	42 (17.80)	14 (5.93)	3 (1.27)	3.87
2.ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าของ กปภ. เป็นหลัก	94 (39.83)	113 (47.88)	21 (8.90)	8 (3.39)	-	4.24
3.ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ กปภ.	108 (45.76)	105 (44.49)	17 (7.20)	4 (1.69)	2 (0.85)	4.33
รวมค่าเฉลี่ย						4.15 Engaged

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.68 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” (Engaged employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.67 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันและทุ่มเทในงานเปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์กร” (Not-engaged employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กรเปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” (Actively disengaged employee)

จากตารางที่ 21 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” (Engaged employee) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามย่อยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อทุกคำถามย่อยอยู่ในระดับ Engaged และเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีความคิดเห็นต่อประเด็นมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ กปภ. มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมาได้แก่ รู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ กปภ. ค่าเฉลี่ย 4.31 มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าของ กปภ. เป็นหลัก ค่าเฉลี่ย 4.24 และมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ กปภ. ค่าเฉลี่ย 3.87 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามเพศ

ด้านภาพรวม	เพศ		(T-value)	Sig.
	ชาย	หญิง		
ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ กปภ.	3.87	3.87	-0.054	0.957
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าของ กปภ. เป็นหลัก	4.23	4.27	-0.405	0.686
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ กปภ.	4.35	4.29	0.646	0.519
ค่าเฉลี่ยรวม	4.15	4.14	0.062	0.721

จากตารางที่ 22 พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของเพศชายเท่ากับ 4.15 ค่าเฉลี่ยรวมของเพศหญิงเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ

ด้านภาพรวม	กลุ่มอายุ			(F-value)	Sig.
	18 - 31 ปี	32 - 45 ปี	46 - 60 ปี		
ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมของ กปภ.	3.48	3.93	3.98	5.758	0.004*
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าของ กปภ. เป็นหลัก	3.93	4.23	4.40	5.849	0.000*
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ กปภ.	4.14	4.26	4.49	3.879	0.022*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.85	4.14	4.29	5.162	0.010*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 4 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 23 พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวม มีความแตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านกลุ่มอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของอายุ 18 – 31 ปี เท่ากับ 3.85 ค่าเฉลี่ยของอายุ 32 – 45 ปี เท่ากับ 4.14 และค่าเฉลี่ยอายุ 46 – 60 ปี เท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยหัวข้อความผูกพันในภาพรวม	กลุ่มอายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)		
			18 - 31 ปี	32 - 45 ปี	46 - 60 ปี
ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมของ กปภ.	18 - 31 ปี	3.48	-	-.46 0.003*	-.50 0.002*
	32 - 45 ปี	3.93	-	-	-.04 0.724
	46 - 60 ปี	3.98	-	-	-
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าของ กปภ. เป็นหลัก	18 - 31 ปี	3.93	-	-.31 0.024*	-.47 0.001*
	32 - 45 ปี	4.23	-	-	-.17 0.115
	46 - 60 ปี	4.40	-	-	-
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ กปภ.	18 - 31 ปี	4.14	-	-.12 0.382	-.35 0.013*
	32 - 45 ปี	4.26	-	-	-.23 0.032*
	46 - 60 ปี	4.49	-	-	-
ค่าเฉลี่ยรวม	18 - 31 ปี	3.85	-	-0.30 0.136	-0.44 0.005*
	32 - 45 ปี	4.14	-	-	-0.15 0.290
	46 - 60 ปี	4.29	-	-	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Post Hoc Comparisons ด้วยวิธีการของ LSD

จากตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของของ พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็น รายคู่ พบว่า มี 2 คู่ ในปัจจัยด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมของ กปภ.ระหว่าง กลุ่มอายุ 18 - 31 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า กลุ่มอายุ 32 - 45 ปี และกลุ่มอายุ 46 - 60 ปี ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยังพบว่า มี 2 คู่ ในปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มทศความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าของ กปภ. เป็นหลัก ระหว่างกลุ่มอายุ 18 - 31 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า กลุ่มอายุ 32 - 45 ปี และกลุ่มอายุ 46 - 60 ปี ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า มี 2 คู่ ในปัจจัยด้านความ ประารถอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ กปภ. ระหว่างกลุ่มอายุ 18 - 31 ปี มี ระดับความคิดเห็นน้อยกว่า กลุ่มอายุ 46 - 60 ปี และระหว่างกลุ่มอายุ 32 - 45 ปี มีระดับความ คิดเห็นน้อยกว่า กลุ่มอายุ 46 - 60 ปี ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

ด้านภาพรวม	กลุ่มการศึกษา		(T-value)	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีขึ้นไป		
ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมของ กปภ.	3.98	3.79	3.019	0.084
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าของ กปภ. เป็นหลัก	4.33	4.18	2.410	0.122
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ กปภ.	4.44	4.24	3.990	0.047*
ค่าเฉลี่ยรวม	4.25	4.07	3.140	0.084

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 4 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มการศึกษา

จากตารางที่ 25 พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านกลุ่มการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเท่ากับ 4.25 และค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่า ข้อคำถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ กปภ. มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

ด้านภาพรวม	กลุ่มอายุการทำงาน			(F-value)	Sig.
	1-10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 20 ปี		
ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมของ กปภ.	3.66	3.99	3.95	3.693	0.026*
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าของ กปภ. เป็นหลัก	4.04	4.31	4.40	4.884	0.008*
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ กปภ.	4.13	4.38	4.49	4.842	0.009*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.94	4.23	4.28	4.473	0.014*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 4 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน

จากตารางที่ 26 พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวม มีความแตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านกลุ่มอายุการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของอายุการทำงาน 1-10 ปี เท่ากับ 3.94 ค่าเฉลี่ยรวมของอายุการทำงาน 11- 20 ปี เท่ากับ 4.23 และค่าเฉลี่ยรวมของอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี เท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงาน มีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน เป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยในหัวข้อความผูกพันในภาพรวม	กลุ่มอายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)		
			1-10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมของ กปภ.	1-10 ปี	3.66	-	-0.33 0.012*	-0.29 0.039*
	11-20 ปี	3.99	-	-	.04 0.769
	มากกว่า 20 ปี	3.95	-	-	-
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าของ กปภ. เป็นหลัก	1-10 ปี	4.04	-	-0.27 0.018*	-0.36 0.004*
	11-20 ปี	4.31	-	-	-0.09 0.444
	มากกว่า 20 ปี	4.40	-	-	-
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ กปภ.	1-10 ปี	4.13	-	-0.26 0.023*	-0.37 0.003*
	11-20 ปี	4.38	-	-	-0.11 0.373
	มากกว่า 20 ปี	4.49	-	-	-
ค่าเฉลี่ยรวม	1-10 ปี	3.94	-	-0.29 0.018*	-0.34 0.015*
	11-20 ปี	4.23	-	-	-0.05 0.529
	มากกว่า 20 ปี	4.28	-	-	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Post Hoc Comparisons ด้วยวิธีการของ LSD

จากตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน เป็น รายคู่ พบว่า มี 2 คู่ ในปัจจัยด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมของ กปภ. ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 1-10 ปี และ กลุ่มอายุการทำงาน 11-20 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 1-10 ปี ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยังพบว่า มี 2 คู่ ในปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าของ กปภ. ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 1-10 ปี และกลุ่มอายุการทำงาน 11-20 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 1-10 ปี ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า มี 2 คู่ ในปัจจัยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 1-10 ปี และกลุ่มอายุการทำงาน 11-20 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 1-10 ปี ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

ด้านภาพรวม	กลุ่มตำแหน่งงาน				(F-value)	Sig.
	ผู้บริหาร	วิชาชีพทั่วไป	วิชาชีพเฉพาะ	ปฏิบัติการ		
ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมของ กปภ.	3.88	3.63	3.85	3.92	0.950	0.417
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าของ กปภ. เป็นหลัก	4.40	4.03	4.30	4.22	1.608	0.188
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ กปภ.	4.44	4.03	4.26	4.36	2.094	0.102
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24	3.90	4.14	4.17	1.551	0.236

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 4 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 28 พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านกลุ่มตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของตำแหน่งผู้บริหาร เท่ากับ 4.24 ค่าเฉลี่ยรวมของตำแหน่งวิชาชีพทั่วไปเท่ากับ 3.90 ค่าเฉลี่ยรวมของตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะเท่ากับ 4.14 และค่าเฉลี่ยรวมของตำแหน่งปฏิบัติการเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอัตราเงินเดือน

ด้านภาพรวม	กลุ่มอัตราเงินเดือน				(F-value)	Sig.
	ไม่เกิน 10,000	10,000 - 20,000	20,001 - 40,000	40,001 ขึ้นไป		
ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมของ กปภ.	3.59	3.82	4.05	3.87	1.831	0.142
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าของ กปภ. เป็นหลัก	3.91	4.17	4.42	4.31	3.061	0.029*
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ กปภ.	4.05	4.25	4.42	4.48	2.448	0.064
ค่าเฉลี่ยรวม	3.85	4.08	4.29	4.22	2.447	0.079

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 4 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอัตราเงินเดือน

จากตารางที่ 29 พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในด้านภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านกลุ่มอัตราเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 เท่ากับ 3.85 ค่าเฉลี่ยรวมของอัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 เท่ากับ 4.08 ค่าเฉลี่ยรวมของอัตราเงินเดือน 20,001 – 40,000 เท่ากับ 4.29 และค่าเฉลี่ยรวมของอัตราเงินเดือน 40,001 ขึ้นไป เท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตามกลุ่มอัตราเงินเดือน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าของ กปภ. เป็นหลัก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์

ตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่

ปัจจัยย่อยในหัวข้อความผูกพันในภาพรวม	กลุ่มอัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Sig.)			
			ไม่เกิน 10,000	10,000 - 20,000	20,001 - 40,000	40,001 ขึ้นไป
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าของ กปภ. เป็นหลัก	ไม่เกิน 10,000	3.91	-	-0.26 0.135	-0.51 0.007*	-0.41 0.032*
	10,000 - 20,000	4.17	-	-	-0.25 0.121	-0.14 0.126
	20,001 - 40,000	4.42	-	-	-	.10 0.139
	40,001 ขึ้นไป	4.31	-	-	-	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Post Hoc Comparisons ด้วยวิธีการของ LSD

จากตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของของพนักงานการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่ พบว่า มี 2 คู่ ในปัจจัยย่อยด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าของ กปภ. เป็นหลัก คือระหว่างกลุ่มอัตราเงินเดือน 40,001 ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 และระหว่างกลุ่มอัตราเงินเดือน 20,001 -40,000 มีระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม

ตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวมของพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์การ	ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม				
	Beta	t	Sig.	R	R Square
ด้านองค์การ	.519	9.287	.000*	.591 ^a	.350
ด้านงาน	.149	1.777	.077		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.557	10.261	.000*		
ด้านภาวะผู้นำ	.248	3.234	.001*		

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวทำนาย a (Predictors Constant) : ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรตาม b (Dependent Variable) : ความผูกพันภาพรวม

จากตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นคือ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม คือ ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์การ พบว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.591 และระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมจะแปรผันตามปัจจัยทั้ง 4 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 35 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 65 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่นๆ แสดงว่า ค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรงจะใกล้เคียงกับระดับความผูกพันในภาพรวมจริงๆ ของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ ได้ไม่สูงมากนัก แต่เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยด้านงาน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด ($B = 0.557$) รองลงมาคือ ด้าน

องค์การ ($B = 0.519$) และสุดท้ายคือ ด้านภาวะผู้นำ ($B = 0.248$) ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัย ล้วนสามารถทำนายถึงระดับความผูกพันในภาพรวมได้

ตอนที่ 3.3 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 32 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	จำนวนข้อ	ค่า Alpha (α)
ด้านองค์การ	8	.9131
ด้านงาน	4	.8664
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	12	.9407
ด้านภาวะผู้นำ	6	.9181
ด้านภาพรวม	4	.8367
รวม	34	.8950

หมายเหตุ: $\alpha > 0.9$ หมายถึง ดีมาก $\alpha > 0.8$ หมายถึง ดี $\alpha > 0.7$ หมายถึง ยอมรับได้
 $\alpha > 0.6$ หมายถึง น่าสงสัย $\alpha > 0.5$ หมายถึง ไม่ดี $\alpha < 0.5$ หมายถึง ใช้ไม่ได้

จากตารางที่ 32 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์การของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 5 ด้านมีค่าความเชื่อมั่น Alpha (α) รวมที่ 0.8950 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่าแบบสอบถามทั้ง 5 ด้านมีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดี สามารถยอมรับได้ และพบว่าเมื่อพิจารณาข้อคำถามด้านองค์การ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มากกว่า 0.90 ส่วนข้อคำถามด้านงาน และด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มากกว่า 0.80 ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันต่อองค์การนี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง