

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์ไปรษณีย์ ในสังกัดสำนักงานไปรษณีย์ เขต 5 ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ไปรษณีย์ ในสังกัดสำนักงานไปรษณีย์ เขต 5 ได้จำนวน 120 ราย โดยมีประชากรจำนวน 4 รายที่ไม่สามารถเก็บแบบสอบถามได้ จากการเก็บข้อมูลได้ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้เป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานศูนย์ไปรษณีย์ ในสังกัดสำนักงานไปรษณีย์ เขต 5 ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน (ตารางที่ 1 – 6)

ส่วนที่ 2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ตารางที่ 7)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม (ตารางที่ 8-9)

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม (ตารางที่ 10 – 16)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 4.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ตารางที่ 17 – 21)

ตอนที่ 4.2 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ตารางที่ 22 – 27)

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน (ตารางที่ 28)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	83	69.2
หญิง	37	30.8
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีจำนวน 83 คน คิดเป็น ร้อยละ 69.2 และเพศหญิงจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 – 24 ปี	2	1.6
25 – 31 ปี	15	12.5
32 – 38 ปี	36	30.0
39 – 45 ปี	36	30.0
46 – 52 ปี	23	19.2
53 – 60 ปี	8	6.7
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 32-38 ปี และ 39 – 45 ปี มากที่สุด จำนวน 36 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมา คืออายุระหว่าง 46 – 52 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 อายุระหว่าง 25 – 31 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 อายุระหว่าง 53 – 60 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 และอายุระหว่าง 18 – 24 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ม.3	14	11.7
ม. 6/ปวช.	56	46.7
อนุปริญญา/ปวส.	19	15.8
ปริญญาตรี	29	24.2
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.6
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษา ม.6/ปวช.มากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมา คือระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 ระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ระดับการศึกษา ม.3 จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 – 5 ปี	36	30.0
6 – 10 ปี	29	24.2
11 – 15 ปี	21	17.5
16 – 20 ปี	11	9.1
มากกว่า 20 ปี	23	19.2
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี มากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมาคือ อายุการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 อายุการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 อายุการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และอายุการทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
หัวหน้าศูนย์	0	0
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์	0	0
หัวหน้าแผนก	8	6.7
พนักงานไปรษณีย์	24	20.0
พนักงานปฏิบัติการ	15	12.5
เจ้าหน้าที่ไปรษณีย์	73	60.8
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ไปรษณีย์มากที่สุด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงานไปรษณีย์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตำแหน่งหัวหน้าแผนก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	80	66.7
10,001 – 20,000 บาท	10	8.3
20,001 – 30,000 บาท	12	10.0
30,001 – 40,000 บาท	11	9.2
40,001 – 50,000 บาท	3	2.5
50,001 – 60,000 บาท	1	0.8
60,001 บาทขึ้นไป	3	2.5
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมากที่สุด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมาคืออัตราเงินเดือนระหว่างอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 อัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 อัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 อัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท และอัตราเงินเดือน 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 3 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และอัตราเงินเดือนระหว่าง 50,001 – 60,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 7 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์ไปรษณีย์ ในสังกัดสำนักงานไปรษณีย์ เขต 5 ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	จำนวนข้อ	ค่า Alpha (α)
ปัจจัยด้านองค์กร	8	.874
ปัจจัยด้านงาน	4	.828
ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	12	.907
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	6	.941
ความผูกพันในภาพรวม	5	.899

จากตารางที่ 7 พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่น (Alpha α) มากกว่า .80 และเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นแยกแต่ละข้อคำถาม พบว่าข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีความเชื่อมั่นมากที่สุด คือปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นที่ .941 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าความเชื่อมั่นที่ .907 ความผูกพันในภาพรวม มีค่าความเชื่อมั่นที่ .899 ปัจจัยด้านองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นที่ .874 และปัจจัยด้านงาน มีค่าความเชื่อมั่นที่ .828 ตามลำดับ แสดงว่าข้อคำถามมีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูงสามารถยอมรับแบบสอบถามสำหรับใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ด้านภาพรวม	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและ ยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปณท.	42 (35.0)	63 (52.5)	12 (10.0)	3 (2.5)	0 (0.0)	4.20 เห็นด้วยมาก
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก	59 (49.2)	58 (48.3)	2 (1.7)	1 (0.8)	0 (0.0)	4.46 เห็นด้วยมาก ที่สุด
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปณท.	56 (46.7)	58 (48.3)	6 (5.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.42 เห็นด้วยมาก ที่สุด
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อ องค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	45 (37.5)	63 (52.5)	9 (7.5)	3 (2.5)	0 (0.0)	4.25 เห็นด้วยมาก ที่สุด
ปณท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่าน เลือกทำงานด้วย	72 (60.0)	43 (35.8)	5 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.56 เห็นด้วยมาก ที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม						4.38 เห็นด้วยมาก ที่สุด

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

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.38 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านรวมแต่ละปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปณท. ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน ปณท. เป็นองค์การที่ดีที่สุดในที่ท่านเลือกทำงานด้วย และมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 1 ปัจจัย ประกอบด้วย ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปณท.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 9 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ด้านภาพรวม	ค่าเฉลี่ย
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปณท.	4.20
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก	4.46
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปณท.	4.42
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือ ต่อหน้าที่การทำงาน	4.25
ปณท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.56
ค่าเฉลี่ยรวม	4.38 Engaged

หมายเหตุ : การแปลผล

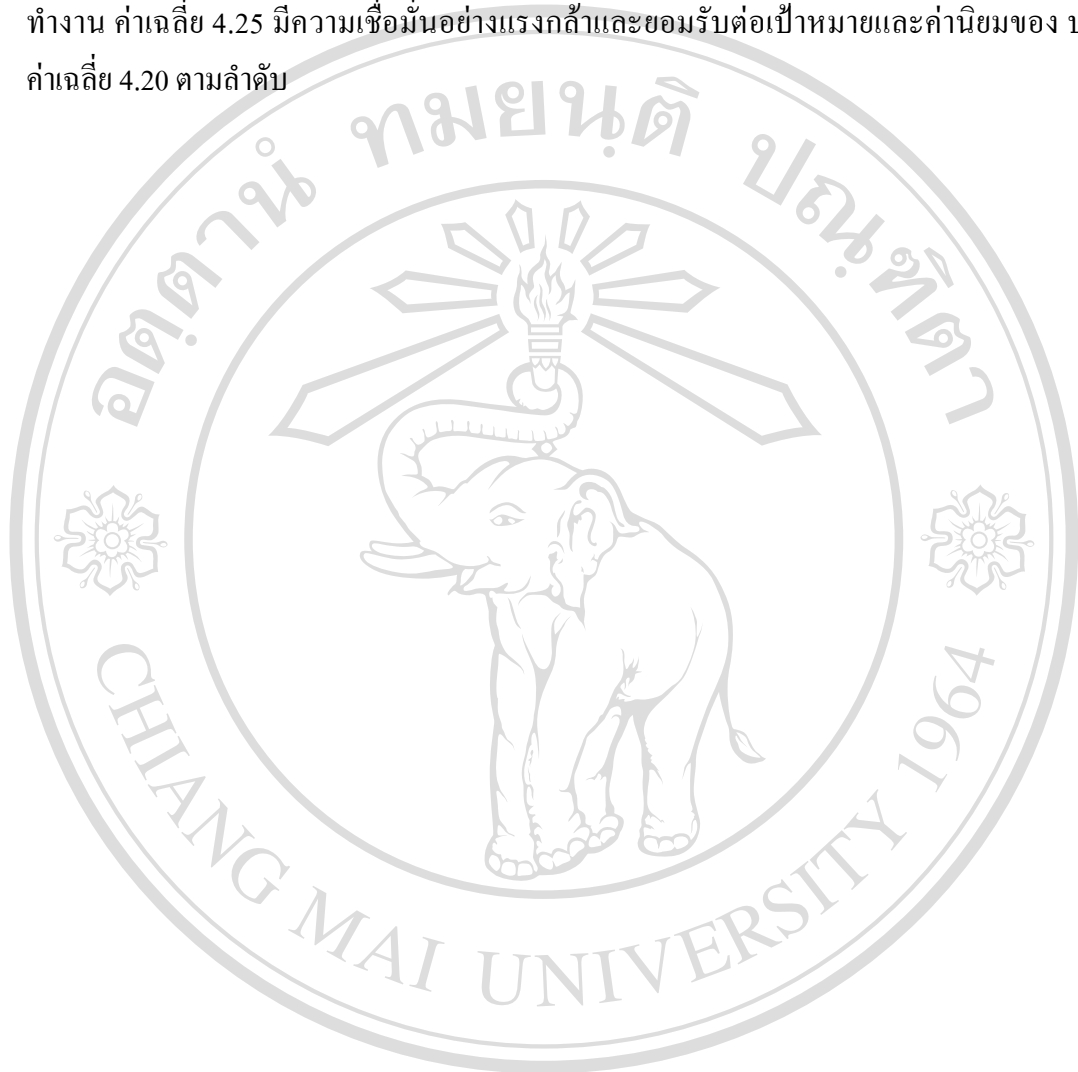
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กรเปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” (Actively disengaged employee)

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

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

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานศูนย์ไปรษณีย์ ในสังกัดสำนักงานไปรษณีย์ เขต 5 ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” (Engaged employee) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.38 และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามย่อย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประเด็น เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่เลือกทำงานด้วย มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.56 รองลงมา ได้แก่ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก

ค่าเฉลี่ย 4.46 ปณท. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปณท.
ค่าเฉลี่ย 4.42 มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การ
ทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.25 มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปณท.
ค่าเฉลี่ย 4.20 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามเพศ

ด้านภาพรวม	เพศ		(T-value)	Sig
	ชาย	หญิง		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปณท.	4.23	4.14	.660	.511
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก	4.47	4.43	.326	.745
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปณท.	4.46	4.32	1.150	.253
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.27	4.22	.351	.726
ปณท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.58	4.51	.567	.572
ค่าเฉลี่ยรวม	4.40	4.32	.712	.478

จากตารางที่ 10 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน ไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ

ด้านภาพรวม	อายุ			(F-value)	Sig
	18-31 ปี	32-45 ปี	มากกว่า 45 ปี		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปณท.	4.18	4.15	4.32	.614	.543
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก	4.29	4.46	4.55	1.063	.349
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปณท.	4.41	4.38	4.52	.621	.539
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน ปณท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.35	4.18	4.35	.881	.417
	4.59	4.57	4.52	.117	.889
ค่าเฉลี่ยรวม	4.36	4.35	4.45	0.411	.664

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 11 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน ไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระดับกลุ่มการศึกษา

ด้านภาพรวม	การศึกษา			(F-value)	Sig
	ม.3-ม.6 ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี ขึ้นไป		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปณท.	4.24	4.42	3.97	2.731	.069
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก	4.51	4.68	4.19	5.399	.006*
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปณท.	4.43	4.63	4.26	2.469	.089
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน ปณท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.26	4.37	4.16	.519	.597
ค่าเฉลี่ยรวม	4.40	4.57	4.21	2.932	.057

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มการศึกษา

จากตารางที่ 12 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน ไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ ต่อข้อคำถามย่อย 1 ข้อ คือมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก

ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			ม.3-ม.6/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก	ม.3-ม.6/ปวช.	4.51	-	.502	.032*
	อนุปริญญา/ปวส.	4.68	.502	-	.012*
	ปริญญาตรีขึ้นไป	4.19	.032*	.012*	-

Post Hoc Coparision Scheffe Method

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 13 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในข้อคำถาม มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก พบว่ากลุ่มระดับการศึกษาที่มีความคิดเห็นต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือกลุ่มการศึกษา ม.3-ม.6/ปวช. และ กลุ่มการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

ด้านภาพรวม	อายุการทำงาน			(F-value)	Sig
	1-5 ปี	6-15 ปี	มากกว่า 16 ปี		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปณท.	4.22	4.14	4.26	.327	.722
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก	4.33	4.54	4.47	1.355	.262
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปณท.	4.33	4.44	4.47	.539	.585
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน ปณท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.22	4.24	4.29	.099	.906
	4.44	4.62	4.59	1.034	.359
ค่าเฉลี่ยรวม	4.31	4.40	4.42	.396	.674

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน

จากตารางที่ 14 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน ไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านอายุการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

ด้านภาพรวม	ตำแหน่งงาน			(F-value)	Sig
	หัวหน้า	พนักงาน	ลูกจ้าง		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปณท.	4.38	4.15	4.21	.317	.729
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก	4.75	4.38	4.47	1.348	.264
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปณท.	4.75	4.38	4.40	1.391	.253
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน ปณท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.62	4.15	4.26	1.532	.220
	5.00	4.49	4.55	2.731	.069
ค่าเฉลี่ยรวม	4.70	4.31	4.38	1.751	.178

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงาน

หัวหน้า หมายถึง หัวหน้าศูนย์ไปรษณีย์ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ไปรษณีย์ และหัวหน้าแผนก

พนักงาน หมายถึง พนักงานไปรษณีย์และพนักงานปฏิบัติการ

ลูกจ้าง หมายถึง เจ้าหน้าที่ไปรษณีย์

จากตารางที่ 15 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน ไม่แตกต่างกันตามสถานภาพทางด้านตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มเงินเดือน

ด้านภาพรวม	กลุ่มเงินเดือน			(F-value)	Sig
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001- 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อ เป้าหมายและค่านิยมของ ปณท.	4.19	4.14	4.33	.406	.667
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ของ ปณท. เป็นหลัก	4.45	4.41	4.56	.339	.713
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพของ ปณท.	4.39	4.41	4.56	.598	.552
ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะ เกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.25	4.14	4.39	.638	.530
ปณท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.54	4.68	4.50	.645	.527
ค่าเฉลี่ยรวม	4.36	4.35	4.47	.296	.744

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มเงินเดือน

จากตารางที่ 16 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน ไม่แตกต่างกันตามกลุ่มเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 4.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์กร

ด้านองค์กร	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ปณท. มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกศูนย์ไปรษณีย์อย่างชัดเจน	23 (19.2)	69 (57.5)	15 (12.5)	12 (10.0)	1 (0.8)	3.84 เห็นด้วยมาก
ปณท. จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	15 (12.5)	64 (53.3)	21 (17.5)	18 (15.0)	2 (1.7)	3.60 เห็นด้วยมาก
ปณท. มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	14 (11.7)	52 (43.3)	28 (23.3)	17 (14.2)	9 (7.5)	3.38 เฉยๆ
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละศูนย์ไปรษณีย์มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของ ปณท.	20 (16.7)	63 (52.5)	18 (15.0)	18 (15.0)	1 (0.8)	3.69 เห็นด้วยมาก
ปณท. มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดย รวมอยู่ในระดับดี	23 (19.2)	68 (56.7)	14 (11.7)	13 (10.8)	2 (1.7)	3.81 เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ด้านองค์กร	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ปณท.มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัย ให้กับพนักงาน	16 (13.3)	60 (50.0)	26 (21.7)	14 (11.7)	4 (3.3)	3.58 เห็นด้วยมาก
ปณท. มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่าง ชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน	24 (20.0)	67 (55.8)	13 (10.8)	12 (10.0)	4 (3.3)	3.79 เห็นด้วยมาก
ปณท. มีการส่งเสริมให้พนักงานได้ เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้ เกิดขึ้นในองค์กร	19 (15.8)	56 (46.7)	21 (17.5)	22 (18.3)	2 (1.7)	3.57 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.66 เห็นด้วยมาก

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

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.66 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านองค์กรแต่ละปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ทั้งหมด 7 ปัจจัย ประกอบด้วย มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกศูนย์ไปรษณีย์อย่างชัดเจน จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละศูนย์ไปรษณีย์มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดย รวมอยู่ใน

ระดับดี มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยให้กับพนักงาน มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร และมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ เพียงปัจจัยเดียวได้แก่ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านงาน

ด้านงาน	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ปณท.มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	16 (13.3)	54 (45.0)	27 (22.5)	18 (15.0)	5 (4.2)	3.48 เห็นด้วยมาก
ปณท.มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	18 (15.0)	46 (38.3)	18 (15.0)	35 (29.2)	3 (2.5)	3.34 เฉย ๆ
ปณท.มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	8 (6.7)	58 (48.3)	24 (20.0)	24 (20.0)	6 (5.0)	3.32 เฉย ๆ
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	11 (9.2)	66 (55.0)	17 (14.2)	23 (19.2)	3 (2.5)	3.49 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.41 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.41 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านองค์การแต่ละปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากจำนวน 2 ปัจจัย ประกอบด้วย มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

และมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ จำนวน 2 ปัจจัย ประกอบด้วย มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ปณท.มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	11 (9.2)	55 (45.8)	22 (18.3)	29 (24.2)	3 (2.5)	3.35 เฉย ๆ
ปณท.มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน	18 (15.0)	60 (50.0)	21 (17.5)	17 (14.2)	4 (3.3)	3.59 เห็นด้วยมาก
ปณท.มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	22 (18.3)	52 (43.3)	15 (12.5)	20 (16.7)	11 (9.2)	3.45 เห็นด้วยมาก
ปณท.สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	32 (26.7)	74 (61.7)	9 (7.5)	5 (4.2)	0 (0.0)	4.11 เห็นด้วยมาก
ปณท.มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับพนักงานที่ชัดเจน	33 (27.5)	69 (57.5)	13 (10.8)	4 (3.3)	1 (0.8)	4.08 เห็นด้วยมาก
ปณท.ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่ จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงาน ที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	30 (25.0)	65 (54.2)	12 (10.0)	11 (9.2)	2 (1.7)	3.92 เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ปณท.มีการจัดทำแผนการฝึกอบรม ให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของ หน้าที่ความรับผิดชอบ	18 (15.0)	59 (49.2)	22 (18.3)	20 (16.7)	1 (0.8)	3.61 เห็นด้วยมาก
ปณท.มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มี ความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลัง ความสามารถของพนักงานที่ทำลงไป ในงาน	24 (20.0)	46 (38.3)	21 (17.5)	19 (15.8)	10 (8.3)	3.46 เห็นด้วยมาก
ปณท.มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจ เดียวกันได้	21 (17.5)	56 (46.7)	19 (15.8)	20 (16.7)	4 (3.3)	3.58 เห็นด้วยมาก
ปณท.มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของ พนักงานอย่างเพียงพอ	30 (25.0)	73 (60.8)	10 (8.3)	7 (5.8)	0 (0.0)	4.05 เห็นด้วยมาก
ปณท.มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรม การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่าง พนักงาน	16 (13.3)	42 (35.0)	32 (26.7)	22 (18.3)	8 (6.7)	3.30 เฉยๆ
ปณท.มีการจัดการระบบการให้ คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนา ความรู้แก่พนักงาน	18 (15.0)	46 (38.3)	24 (20.0)	29 (24.2)	3 (2.5)	3.39 เฉยๆ
ค่าเฉลี่ยรวม						3.66 เห็นด้วยมาก

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

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.66 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านองค์การแต่ละปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 9 ปัจจัย ประกอบด้วย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์การและพนักงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน สามารถทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำลงไปในงาน มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ และมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ จำนวน 3 ปัจจัย ประกอบด้วย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	จำนวนและร้อยละของความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย ความ หมาย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	18 (15.0)	50 (41.7)	20 (16.7)	21 (17.5)	11 (9.2)	3.36 เฉยๆ
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	17 (14.2)	52 (43.3)	21 (17.5)	24 (20.0)	6 (5.0)	3.42 เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ	19 (15.8)	56 (46.7)	20 (16.7)	20 (16.7)	5 (4.2)	3.53 เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน	22 (18.3)	48 (40.0)	19 (15.8)	23 (19.2)	8 (6.7)	3.44 เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	13 (10.8)	43 (35.8)	24 (20.0)	28 (23.3)	12 (10.0)	3.14 เฉยๆ
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	16 (13.3)	58 (48.3)	14 (11.7)	21 (17.5)	11 (9.2)	3.39 เฉยๆ
ค่าเฉลี่ยรวม						3.38 เฉยๆ

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

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.38 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านภาวะผู้นำแต่ละปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากจำนวน 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน และมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ จำนวน 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์กร	3.66	เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.41	เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.66	เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.38	เฉยๆ

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

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66, 3.41 และ 3.66 ตามลำดับ ด้านภาวะผู้นำ ในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ย 3.38

ตอนที่ 4.2 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	เพศ		(T-value)	Sig
	ชาย	หญิง		
ด้านองค์กร	3.69	3.58	.748	.456
ด้านงาน	3.45	3.31	.839	.403
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.68	3.61	.528	.599
ด้านภาวะผู้นำ	3.39	3.36	.144	.886

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	อายุ			(F-value)	Sig
	18-31 ปี	32-45 ปี	มากกว่า 45 ปี		
ด้านองค์กร	3.88	3.53	3.83	2.863	.061
ด้านงาน	3.56	3.34	3.48	.616	.542
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.71	3.64	3.67	.072	.931
ด้านภาวะผู้นำ	3.46	3.43	3.23	.484	.618

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถึงแม้ว่าในด้านงาน กลุ่มอายุ 32-45 ปี จะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉยๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ผลจากการทดสอบ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านเดียวกันของกลุ่มอายุ 18 – 31 ปี และมากกว่า 45 ปี และในด้านภาวะผู้นำ กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี จะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉยๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ผลจากการทดสอบ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านเดียวกันของกลุ่มอายุ 18 – 31 ปี และ 32 -45 ปี

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	การศึกษา			(F-value)	Sig
	ม.3-ม.6/ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป		
ด้านองค์กร	3.72	3.67	3.50	1.064	.348
ด้านงาน	3.50	3.42	3.20	1.303	.276
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.76	3.58	3.47	1.956	.146
ด้านภาวะผู้นำ	3.46	3.37	3.21	.642	.528

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มการศึกษา

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถึงแม้ว่าในด้านงาน กลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉยๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ผลจากการทดสอบ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านเดียวกันของกลุ่มการศึกษาระดับม.3-ม.6/ปวช. และปวส./อนุปริญญา และในด้านภาวะผู้นำ กลุ่มการศึกษาระดับม.3-ม.6/ปวช. จะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ผลจากการทดสอบ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านเดียวกันของกลุ่มการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา และ ปริญญาตรีขึ้นไป

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร	อายุการทำงาน			(F-value)	Sig
	1-5 ปี	6-15 ปี	มากกว่า 15 ปี		
ด้านองค์กร	3.57	3.67	3.73	.440	.645
ด้านงาน	3.48	3.36	3.41	.221	.802
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.72	3.69	3.54	.643	.527
ด้านภาวะผู้นำ	3.42	3.49	3.18	.958	.387

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน

จากตารางที่ 25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุการทำงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถึงแม้ว่าในด้านงาน กลุ่มอายุการทำงาน 6-15 ปี จะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉยๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ผลจากการทดสอบ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านเดียวกันของกลุ่มอายุการทำงาน 1 – 5 ปี และมากกว่า 15 ปี และในด้านภาวะผู้นำ กลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี จะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉยๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ผลจากการทดสอบ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านเดียวกันของกลุ่มอายุการทำงาน 1 – 5 ปี และ 6 - 15 ปี

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน			(F-value)	Sig
	หัวหน้า	พนักงาน	ลูกจ้าง		
ด้านองค์กร	3.66	3.77	3.60	.737	.481
ด้านงาน	3.63	3.39	3.39	.276	.760
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.53	3.63	3.68	.192	.825
ด้านภาวะผู้นำ	3.27	3.41	3.38	.062	.940

หมายเหตุ : หัวหน้า หมายถึง หัวหน้าศูนย์ไปรษณีย์ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ไปรษณีย์ และหัวหน้าแผนก

พนักงาน หมายถึง พนักงานไปรษณีย์และพนักงานปฏิบัติการ

ลูกจ้าง หมายถึง เจ้าหน้าที่ไปรษณีย์

ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มตำแหน่งงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถึงแม้ว่าในด้านงาน กลุ่มตำแหน่งหัวหน้าจะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ผลจากการทดสอบ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านเดียวกันของตำแหน่งพนักงาน และลูกจ้าง และในด้านภาวะผู้นำ กลุ่มตำแหน่งพนักงาน จะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ผลจากการทดสอบ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านเดียวกันของกลุ่มตำแหน่งหัวหน้าและลูกจ้าง

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มเงินเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	เงินเดือน			(F-value)	Sig
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป		
ด้านองค์กร	3.63	3.78	3.63	.424	.655
ด้านงาน	3.42	3.39	3.39	.018	.982
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.70	3.65	3.45	.968	.383
ด้านภาวะผู้นำ	3.42	3.58	2.96	2.007	.139

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มเงินเดือน

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มเงินเดือนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถึงแม้ว่าในด้านงาน กลุ่มเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ผลจากการทดสอบ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านเดียวกันของกลุ่มเงินเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท และกลุ่มเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป และในด้านภาวะผู้นำ กลุ่มเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉยๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ผลจากการทดสอบ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านเดียวกันของกลุ่มเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาทและกลุ่มเงินเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร
ในภาพรวมของพนักงาน

ตารางที่ 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อ
องค์กรด้านภาพรวมของพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร	ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม				
	Beta	t	Sig.	R	R Square
ด้านองค์กร	.355	2.365	.020*	.433 ^a	.187
ด้านงาน	-.089	-.551	.583		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.206	1.141	.256		
ด้านภาวะผู้นำ	-.040	-.274	.785		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

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

ตัวแปรตาม (Dependent variable) : ความผูกพันด้านภาพรวม

จากตารางที่ 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ
กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์
(R) เท่ากับ 0.433 และ ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 4 ด้านคิด
เป็นร้อยละ 18.70 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 81.30 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้
จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรงจะใกล้เคียงกับระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมจริง ๆ
ของพนักงาน ได้ไม่สูงมากนัก แต่เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผล
ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีผลต่อ
ระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรด้านองค์กรสามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้