

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากข้าราชการ ฝูง.411 ฯ โดยเก็บประชากรทั้งหมดจำนวน 139 ราย และจากการเก็บข้อมูลได้ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้เป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ยศ สังกัด และอัตราเงินเดือน (ตารางที่ 2-8)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์การของข้าราชการ

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถาม (ตารางที่ 9- 15)

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันของข้าราชการในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ (ตารางที่ 16-21)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ

ตอนที่ 3.1 ค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม (ตารางที่ 22)

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ (ตารางที่ 23-28)

ตอนที่ 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม (ตารางที่ 29)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	138	99.28
หญิง	1	0.72
รวม	139	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าหญิง โดยเพศชายมีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 99.28 และเพศหญิงจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.72

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
18 – 24 ปี	19	13.67
25 – 31 ปี	25	17.99
32 – 38 ปี	28	20.14
39 – 45 ปี	18	12.95
46 – 52 ปี	17	12.23
53 – 60 ปี	32	23.02
รวม	139	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุอยู่ระหว่าง 53-60 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.02 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 32- 38 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.14 อายุ 25 – 31 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.99 อายุระหว่าง 18-24 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.67 อายุระหว่าง 39-45 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.95 อายุระหว่าง 46-52 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ม. 6/ปวช.	79	56.83
อนุปริญญา/ปวส.	18	12.95
ปริญญาตรี	39	28.06
สูงกว่าปริญญาตรี	3	2.16
รวม	139	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช.มากที่สุด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 56.83 รองลงมาระดับปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 28.06 ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.95 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1 – 5 ปี	28	20.14
6 – 10 ปี	12	8.63
11 – 15 ปี	23	16.55
16 – 20 ปี	17	12.23
มากกว่า 20 ปี	59	42.45
รวม	139	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 42.45 รองลงมาคืออายุการทำงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.14 อายุการทำงานระหว่าง 11- 15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.55 อายุการทำงานระหว่าง 16- 20 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.23 และอายุการทำงานระหว่าง 6- 10 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามยศ

ยศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เจ้าอากาศตรี (จ.ต.)	2	1.44
เจ้าอากาศโท (จ.ท.)	7	5.04
เจ้าอากาศเอก (จ.อ.)	12	8.63
พันเจ้าอากาศโท (พ.อ.ท.)	3	2.16
พันเจ้าอากาศเอก (พ.อ.อ.)	80	57.55
เรืออากาศตรี (ร.ต.)	2	1.44
เรืออากาศโท (ร.ท.)	10	7.19
เรืออากาศเอก (ร.อ.)	12	8.63
นาวาอากาศตรี (น.ต.)	9	6.47
นาวาอากาศโท (น.ท.)	2	1.44
รวม	139	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมียศ พ.อ.อ. จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 57.55 รองลงมาคือ ยศ ร.อ. และจ.อ. จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.63 ยศ ร.ท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.19 ยศ น.ต. จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.47 ยศ จ.ท. จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.04 ยศ พ.อ.ท. จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 2.16 และยศ น.ท., ร.ต. และ จ.ต. จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.44 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัด

สังกัด	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ฝ่ายยุทธการ	28	20.14
ฝ่ายการช่าง	61	43.88
ฝ่ายสื่อสาร	16	11.51
ฝ่ายสรรพากร	23	16.55
ฝ่ายบริการ	11	7.91
รวม	139	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายการช่างมากที่สุด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 43.88 รองลงมาสังกัดฝ่ายยุทธการ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.14 สังกัดฝ่ายสรรพากร จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.55 สังกัดฝ่ายสื่อสาร จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.51 และ สังกัดฝ่ายบริการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	21	15.11
10,001 – 20,000 บาท	52	37.41
20,001 – 30,000 บาท	44	31.65
30,001 – 40,000 บาท	15	10.79
40,001 – 50,000 บาท	6	4.32
50,001 บาทขึ้นไป	1	0.72
รวม	139	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 37.41 รองลงมา อัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 31.65 อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.11 อัตราเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.79 อัตราเงินเดือน 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.32 และอัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.72 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์การของข้าราชการ

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของข้าราชการต่อด้านองค์การ

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	เห็นด้วย น้อยมาก	เห็นด้วย น้อย	เฉย ๆ	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
1. ผูก.411 ฯ มีการถ่ายทอดนโยบาย และ กลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	1 (0.72)	11 (7.91)	28 (20.14)	86 (61.87)	13 (9.35)	3.71 เห็นด้วยมาก
2. ผูก.411 ฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับ ข้าราชการได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	2 (1.44)	15 (10.79)	23 (16.55)	87 (62.59)	12 (8.63)	3.66 เห็นด้วยมาก
3. ผูก.411 ฯ มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็น ของข้าราชการ	6 (4.32)	11 (7.91)	28 (20.14)	68 (48.92)	26 (18.71)	3.70 เห็นด้วยมาก
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายมี ความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจาก นโยบายและกลยุทธ์ของ ผูก.411 ฯ	1 (0.72)	12 (8.63)	37 (26.62)	79 (56.83)	10 (7.19)	3.61 เห็นด้วยมาก
5. ผูก.411 ฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงาน อย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดย รวมอยู่ในระดับดี	1 (0.72)	12 (8.63)	24 (17.27)	88 (63.31)	14 (10.07)	3.73 เห็นด้วยมาก
6. ผูก.411 ฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมใน ที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยให้กับ ข้าราชการ	4 (2.88)	8 (5.76)	30 (21.58)	78 (56.12)	19 (13.67)	3.72 เห็นด้วยมาก
7. ผูก.411 ฯ มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่าง ชัดเจนและเป็นธรรมแก่ข้าราชการ	5 (3.60)	7 (5.04)	26 (18.71)	80 (57.55)	21 (15.11)	3.76 เห็นด้วยมาก
8. ผูก.411 ฯ มีการส่งเสริมให้ข้าราชการได้ เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์การ	1 (0.72)	15 (10.79)	36 (25.90)	66 (47.48)	21 (15.11)	3.65 เห็นด้วยมาก
รวมค่าเฉลี่ย						3.69 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ผู่ง.411 ๆ มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่ข้าราชการ, ผู่ง.411 ๆ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี, ผู่ง.411 ๆ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยให้กับข้าราชการ, ผู่ง.411 ๆ มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน, ผู่ง.411 ๆ มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ, ผู่ง.411 ๆ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับข้าราชการได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ, ผู่ง.411 ๆ มีการส่งเสริมให้ข้าราชการได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ และนโยบายและ กลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของ ผู่ง.411 ๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของข้าราชการต่อดำเนินงาน

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	เห็นด้วย น้อยมาก	เห็นด้วย น้อย	เฉย ๆ	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
1. ผุ้.411 ๆ มีการให้ข้าราชการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	3 (2.16)	16 (11.51)	33 (23.74)	67 (48.20)	20 (14.39)	3.61 เห็นด้วย มาก
2. ผุ้.411 ๆ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของ ข้าราชการอย่างเพียงพอ ข้าราชการได้ อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	6 (4.32)	28 (20.14)	25 (17.99)	65 (46.76)	15 (10.79)	3.40 เฉย ๆ
3. ผุ้.411 ๆ มีการมอบหมายงานที่ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ ข้าราชการ	3 (2.16)	14 (10.07)	25 (17.99)	81 (58.27)	16 (11.51)	3.67 เห็นด้วย มาก
4. ข้าราชการมีรูปแบบการทำงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับ นโยบายขององค์กรและเชื่อมโยงมาจาก นโยบายและกลยุทธ์ของ ผุ้.411 ๆ	5 (3.60)	16 (11.51)	19 (13.67)	85 (61.15)	14 (10.07)	3.63 เห็นด้วย มาก
รวมค่าเฉลี่ย						3.58 เห็นด้วย มาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์การในดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) และในปัจจุบันย่อยทุกปัจจัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ยกเว้นปัจจัยการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของข้าราชการอย่างเพียงพอ ข้าราชการได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของข้าราชการต่อต้าน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	เห็นด้วย น้อยมาก	เห็นด้วย น้อย	เฉย ๆ	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
1. ผู่ง.411 ฯ มีการจัดการวางแผนงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่	6 (4.32)	28 (20.14)	26 (18.71)	66 (47.48)	13 (9.35)	3.37 เฉย ๆ
2. ผู่ง.411 ฯ มีการกำหนดกรอบและ แนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์การและ ข้าราชการ	5 (3.60)	19 (13.67)	29 (20.86)	73 (52.52)	13 (9.35)	3.50 เห็นด้วยมาก
3. ผู่ง.411 ฯ มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของข้าราชการแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบ การพิจารณากำหนดหลักสูตรการ ฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่าย ค่าตอบแทน	10 (7.19)	15 (10.79)	28 (20.14)	71 (51.08)	15 (10.79)	3.47 เห็นด้วยมาก
4. ผู่ง.411 ฯ สามารถทำให้ข้าราชการรู้สึก ว่ามีความมั่นคงในการทำงาน	8 (5.76)	13 (9.35)	27 (19.42)	67 (48.20)	24 (17.27)	3.62 เห็นด้วยมาก
5. ผู่ง.411 ฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานให้กับข้าราชการที่ชัดเจน	9 (6.47)	13 (9.35)	42 (30.22)	63 (45.32)	12 (8.63)	3.40 เฉย ๆ
6. ผู่ง.411 ฯ ส่งเสริมให้ข้าราชการได้มี โอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	10 (7.19)	12 (8.63)	31 (22.30)	66 (47.48)	20 (14.39)	3.53 เห็นด้วยมาก
7. ผู่ง.411 ฯ มีการจัดทำแผนการฝึกอบรม ให้กับข้าราชการตามความเหมาะสมของ หน้าที่ความรับผิดชอบ	5 (3.60)	19 (13.67)	21 (15.11)	81 (58.27)	13 (9.35)	3.56 เห็นด้วยมาก
8. ผู่ง.411 ฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับ กำลังความสามารถของข้าราชการ	11 (7.91)	18 (12.95)	32 (23.02)	53 (38.13)	25 (17.99)	3.45 เห็นด้วยมาก

9. ผู่ง.411 ฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในงานแบบเดียวกันได้	14 (10.07)	19 (13.67)	26 (18.71)	58 (41.73)	22 (15.83)	3.40 เฉย ๆ
10. ผู่ง.411 ฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของข้าราชการอย่างเพียงพอ	14 (10.07)	10 (7.19)	42 (30.22)	54 (38.85)	19 (13.67)	3.39 เฉย ๆ
11. ผู่ง.411 ฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสรรค์สัมพันธภาพที่ดีระหว่างข้าราชการ	4 (2.88)	11 (7.91)	20 (14.39)	81 (58.27)	23 (16.55)	3.78 เห็นด้วยมาก
12. ผู่ง.411 ฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการ	11 (7.91)	13 (9.35)	35 (25.18)	69 (49.64)	11 (7.91)	3.40 เห็นด้วยมาก
รวมค่าเฉลี่ย						3.49 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.49) เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผู่ง.411 ฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสรรค์สัมพันธภาพที่ดีระหว่างข้าราชการมาก, ผู่ง.411 ฯ สามารถทำให้ข้าราชการรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน, ผู่ง.411 ฯ มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับข้าราชการตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ, ผู่ง.411 ฯ ส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน, ผู่ง.411 ฯ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและข้าราชการ และ ผู่ง.411 ฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของข้าราชการแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและ การจ่ายค่าตอบแทนตามลำดับ มีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผู่ง.411 ฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในงานแบบเดียวกันได้, ผู่ง.411 ฯ มีเส้นทาง

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับข้าราชการที่ชัดเจน, ผู่.411 ฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของข้าราชการอย่างเพียงพอ และผู่.411 ฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของข้าราชการต่อด้านภาวะผู้นำ

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ยแปลผล
	เห็นด้วยน้อยมาก	เห็นด้วยน้อย	เฉย ๆ	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้ข้าราชการได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	8 (5.76)	17 (12.23)	26 (18.71)	74 (53.24)	14 (10.07)	3.50 เห็นด้วยมาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่ข้าราชการทุกคน	9 (6.47)	15 (10.79)	25 (17.99)	73 (52.52)	17 (12.23)	3.53 เห็นด้วยมาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของข้าราชการให้แก่แต่ละฝ่ายได้รับทราบ	4 (2.88)	13 (9.35)	20 (14.39)	83 (59.71)	19 (13.67)	3.72 เห็นด้วยมาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่ข้าราชการ	4 (2.88)	21 (15.11)	26 (18.71)	68 (48.92)	20 (14.39)	3.57 เห็นด้วยมาก
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	10 (7.19)	14 (10.07)	19 (13.67)	73 (52.52)	23 (16.55)	3.61 เห็นด้วยมาก
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้ข้าราชการได้รับทราบ	3 (2.16)	12 (8.63)	28 (20.14)	76 (54.68)	20 (14.39)	3.71 เห็นด้วยมาก
รวมค่าเฉลี่ย						3.61 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของข้าราชการให้แต่ละฝ่ายได้รับทราบ, ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้ข้าราชการได้รับทราบ, ผู้บังคับบัญชามี การรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม, ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่ข้าราชการ, ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่ข้าราชการทุกคน และผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้ข้าราชการ ได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของข้าราชการต่อ ฝูง.411 ฯ ในภาพรวม

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ ด้านความผูกพันของข้าราชการต่อ ฝูง.411 ฯ ในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	เห็นด้วย น้อยมาก	เห็นด้วย น้อย	เฉย ๆ	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
1. ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยม ของ ฝูง.411 ฯ	4 (2.88)	7 (5.04)	24 (17.27)	84 (60.43)	20 (14.39)	3.78 เห็นด้วยมาก
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฝูง.411 ฯ เป็นหลัก	2 (1.44)	4 (2.88)	16 (11.51)	67 (48.20)	50 (35.97)	4.14 เห็นด้วยมาก
3. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ของ ฝูง.411 ฯ	4 (2.88)	1 (0.72)	14 (10.07)	71 (51.08)	49 (35.25)	4.15 เห็นด้วยมาก
4. ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฝูง.411 ฯ	1 (0.72)	4 (2.88)	18 (12.95)	48 (34.53)	68 (48.92)	4.28 เห็นด้วยมาก
5. ท่านมีความพร้อมที่จะรับความ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อ องค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน	2 (1.44)	3 (2.16)	28 (20.14)	66 (47.48)	40 (28.78)	4.00 เห็นด้วยมาก
6. ฝูง.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดใน ท่านเลือกทำงานด้วย	1 (0.72)	2 (1.44)	26 (18.71)	57 (41.01)	53 (38.13)	4.14 เห็นด้วยมาก
รวมค่าเฉลี่ย						4.08 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านความผูกพันของข้าราชการต่อ ฝูง.411 ฯ ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08) และในปัจจุบันย่อยทุกปัจจัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์การของข้าราชการในภาพรวม ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านความผูกพันในภาพรวม

ความคิดเห็นต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านองค์การ	3.69	เห็นด้วยมาก
2. ด้านงาน	3.58	เห็นด้วยมาก
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.49	เห็นด้วยมาก
4. ด้านภาวะผู้นำ	3.61	เห็นด้วยมาก
5. ด้านความผูกพันของข้าราชการต่อ ผอ.411 ฯ ในภาพรวม	4.08	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นขององค์การทั้ง 4 ด้าน พบว่า ข้าราชการมีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.61) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่วัดความคิดเห็นต่อองค์การของ

ข้าราชการ

ความคิดเห็นต่อองค์การ	ค่าความเชื่อมั่น (α)
1. ด้านองค์การ	0.876
2. ด้านงาน	0.818
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.938
4. ด้านภาวะผู้นำ	0.904
5. ด้านความผูกพันของข้าราชการต่อ ผอ.411 ฯ ในภาพรวม	0.883

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)

จากตารางที่ 15 พบว่าค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่องความผูกพันต่อองค์การทั้ง 5 ด้านมีค่าความเชื่อมั่น (Alpha α) มากกว่า 0.80 แสดงว่าแบบสอบถามทั้ง 5 ด้านมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง จึงอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	อายุ					
	18 – 24 ปี	25 – 31 ปี	32 – 38 ปี	39 – 45 ปี	46 – 52 ปี	53 – 60 ปี
1. ด้านองค์กร	3.58 เห็นด้วย มาก	3.56 เห็นด้วย มาก	3.68 เห็นด้วย มาก	3.78 เห็นด้วย มาก	4.00 เห็นด้วย มาก	3.91 เห็นด้วย มาก
2. ด้านงาน	3.53 เห็นด้วย มาก	3.52 เห็นด้วย มาก	3.61 เห็นด้วย มาก	3.78 เห็นด้วย มาก	3.88 เห็นด้วย มาก	3.91 เห็นด้วย มาก
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.42 เห็นด้วย มาก	3.36 เฉยๆ	3.36 เฉยๆ	3.44 เห็นด้วย มาก	3.88 เห็นด้วย มาก	3.66 เห็นด้วย มาก
4. ด้านภาวะผู้นำ	3.53 เห็นด้วย มาก	3.36 เฉยๆ	3.61 เห็นด้วย มาก	3.83 เห็นด้วย มาก	4.00 เห็นด้วย มาก	3.78 เห็นด้วย มาก

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ

การแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 16 ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การข้าราชการ จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 18-24 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์การ (3.58) รองลงมาได้แก่ ด้านงานและด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.53) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.42) ตามลำดับ

กลุ่มอายุ 25 – 31 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์การ (3.56) รองลงมาได้แก่ ด้านงาน (3.52) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.36) ตามลำดับ

กลุ่มอายุ 32-38 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์การ (3.68) รองลงมาได้แก่ ด้านงานและด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.61) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.36) ตามลำดับ

กลุ่มอายุ 39 -45 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.83) รองลงมาได้แก่ ด้านองค์การ และด้านงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.78) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.44) ตามลำดับ

กลุ่มอายุ 46 -52 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.83) รองลงมาได้แก่ ด้านองค์การ และด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.78) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.44) ตามลำดับ

กลุ่มอายุ 53 -60 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์การ และด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.91) รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.78) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา			
	ม. 6/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
1. ด้านองค์กร	3.78 เห็นด้วยมาก	3.78 เห็นด้วยมาก	3.64 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก
2. ด้านงาน	3.78 เห็นด้วยมาก	3.83 เห็นด้วยมาก	3.54 เห็นด้วยมาก	3.00 เฉยๆ
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.63 เห็นด้วยมาก	3.28 เฉยๆ	3.36 เฉยๆ	3.67 เห็นด้วยมาก
4. ด้านภาวะผู้นำ	3.75 เห็นด้วยมาก	3.56 เห็นด้วยมาก	3.54 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร
ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา

การแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 17 ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรข้าราชการจำแนกตามกลุ่มการศึกษา พบว่า กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์กร และด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน(3.78) รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.73) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.63) ตามลำดับ

กลุ่มระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านงาน (3.83) รองลงมาได้แก่

ด้านองค์การ (3.78) และ ด้านภาวะผู้นำ (3.28) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ในด้านการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ (3.28) ตามลำดับ

กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์การ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์การ(3.64) รองลงมาได้แก่
ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.54) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ในด้านการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.36) ตามลำดับ

กลุ่มระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผล
ต่อความผูกพันต่อองค์การ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์การ และ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย
เท่ากัน (4.00) รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.67) และมีความคิดเห็นในระดับ
เฉยๆ ในด้านงาน (3.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	อายุการทำงาน				
	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านองค์กร	3.54 เห็นด้วยมาก	3.58 เห็นด้วยมาก	3.74 เห็นด้วยมาก	3.82 เห็นด้วยมาก	3.86 เห็นด้วยมาก
2. ด้านงาน	3.54 เห็นด้วยมาก	3.58 เห็นด้วยมาก	3.57 เห็นด้วยมาก	3.82 เห็นด้วยมาก	3.83 เห็นด้วยมาก
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.46 เห็นด้วยมาก	3.08 เฉยๆ	3.52 เห็นด้วยมาก	3.47 เห็นด้วยมาก	3.63 เห็นด้วยมาก
4. ด้านภาวะผู้นำ	3.57 เห็นด้วยมาก	3.08 เฉยๆ	3.74 เห็นด้วยมาก	3.53 เห็นด้วยมาก	3.85 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร

ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุการทำงาน

การแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 18 ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรข้าราชการ จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน พบว่า กลุ่มอายุการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.57) รองลงมา ได้แก่ ด้านองค์กร และด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.54) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.46) ตามลำดับ

กลุ่มอายุการทำงาน 6 -10 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านองค์กร และด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.58)

และ มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.08) ตามลำดับ

กลุ่มอายุการทำงาน 11 -15 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์การ และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.74) รองลงมาได้แก่ ด้านงาน (3.57) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.52) ตามลำดับ

กลุ่มอายุการทำงาน 16 – 20 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์การ และด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.82) รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.53) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.47) ตามลำดับ

กลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์การ (3.86) รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.85) ด้านงาน (3.83) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กร จำแนกตามยศ

องค์ประกอบของความ ผูกพันต่อองค์กร	ยศ									
	จ.ต.	จ.ท.	จ.อ.	พ.อ.ท.	พ.อ.อ.	ร.ต.	ร.ท.	ร.อ.	น.ต.	น.ท.
1. ด้านองค์กร	3.50 เห็นด้วย มาก	3.57 เห็นด้วย มาก	3.42 เห็นด้วย มาก	3.67 เห็นด้วย มาก	3.79 เห็นด้วย มาก	4.50 เห็นด้วย มาก	3.50 เห็นด้วย มาก	3.92 เห็นด้วย มาก	3.89 เห็นด้วย มาก	4.00 เห็นด้วย มาก
2. ด้านงาน	3.50 เห็นด้วย มาก	3.86 เห็นด้วย มาก	3.33 เฉยๆ	3.33 เฉยๆ	3.79 เห็นด้วย มาก	4.50 เห็นด้วย มาก	3.50 เห็นด้วย มาก	3.67 เห็นด้วย มาก	3.56 เห็นด้วย มาก	4.00 เห็นด้วย มาก
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	3.50 เห็นด้วย มาก	3.71 เห็นด้วย มาก	3.08 เฉยๆ	3.33 เฉยๆ	3.53 เห็นด้วย มาก	4.50 เห็นด้วย มาก	3.40 เห็นด้วย มาก	3.58 เห็นด้วย มาก	3.67 เห็นด้วย มาก	3.50 เห็นด้วย มาก
4. ด้านภาวะผู้นำ	3.50 เห็นด้วย มาก	3.86 เห็นด้วย มาก	3.17 เฉยๆ	3.33 เฉยๆ	3.69 เห็นด้วย มาก	4.50 เห็นด้วย มาก	3.70 เห็นด้วย มาก	3.83 เห็นด้วย มาก	3.67 เห็นด้วย มาก	4.00 เห็นด้วย มาก

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร
ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ยศ

การแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 19 ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรของข้าราชการ จำแนกตามยศ

พบว่า กลุ่มยศ จ.ต. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ในด้านองค์กร, ด้านงาน, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน
ทั้งหมด (3.50)

กลุ่มยศ ร.ท. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.86) รองลงมาได้แก่
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.71) และ ด้านองค์กร (3.57) ตามลำดับ

กลุ่มยศ จ.อ. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์การ (3.42) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านงาน (3.33) ด้านภาวะผู้นำ (3.17) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.08) ตามลำดับ

กลุ่มยศ พ.อ.ท. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์การ (3.67) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ในด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้งหมด (3.33) ตามลำดับ

กลุ่มยศ พ.อ.อ. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์การ และด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.79) รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.69) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.53) ตามลำดับ

กลุ่มยศ ร.ต. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ทั้งหมด (4.50)

กลุ่มยศ ร.ท. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.70) รองลงมาได้แก่ ด้านองค์การ และด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.50) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.40) ตามลำดับ

กลุ่มยศ ร.อ. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์การ (3.92) รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.83), ด้านงาน (3.67) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.58) ตามลำดับ

กลุ่มยศ น.ต. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์การ (3.89) รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.67) และด้านงาน (3.56) ตามลำดับ

กลุ่มยศ น.ท. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์การ ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.00) รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กร จำแนกตามสังกัด

องค์ประกอบของความ ผูกพันต่อองค์กร	สังกัด				
	ฝ่ายยุทธการ	ฝ่ายการช่าง	ฝ่ายสื่อสาร	ฝ่ายสรรพาวุธ	ฝ่ายบริการ
1. ด้านองค์กร	3.89 เห็นด้วยมาก	3.75 เห็นด้วยมาก	4.00 เห็นด้วยมาก	3.26 เฉยๆ	4.00 เห็นด้วยมาก
2. ด้านงาน	3.68 เห็นด้วยมาก	3.75 เห็นด้วยมาก	3.94 เห็นด้วยมาก	3.26 เฉยๆ	4.09 เห็นด้วยมาก
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.82 เห็นด้วยมาก	3.43 เห็นด้วยมาก	3.88 เห็นด้วยมาก	2.96 เฉยๆ	3.82 เห็นด้วยมาก
4. ด้านภาวะผู้นำ	3.96 เห็นด้วยมาก	3.61 เห็นด้วยมาก	3.75 เห็นด้วยมาก	3.26 เฉยๆ	4.00 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร

ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สังกัด

การแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 20 ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของข้าราชการ จำแนกตาม
สังกัด พบว่า ฝ่ายยุทธการ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.96) รองลงมาได้แก่ ด้านองค์กร (3.89),
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.82) และด้านงาน (3.68) ตามลำดับ

ฝ่ายการช่าง มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์กร และด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.75) รองลงมาได้แก่
ด้านภาวะผู้นำ (3.61) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.43) ตามลำดับ

ฝ่ายสื่อสาร มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์การ (4.00) รองลงมาได้แก่ ด้านงาน (3.93) ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (3.88) และด้านภาวะผู้นำ (3.75) ตามลำดับ

ฝ่ายสรรพาวุธ มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.26) รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2.69) ตามลำดับ

ฝ่ายบริการ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านงาน (4.09) รองลงมาได้แก่ ด้านองค์การ และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.00) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มเงินเดือน

องค์ประกอบของ ความ ผูกพันต่อองค์กร	อัตราเงินเดือน					
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 บาท ขึ้นไป
1. ด้านองค์กร	3.48 เห็นด้วย มาก	3.75 เห็นด้วย มาก	3.89 เห็นด้วย มาก	3.67 เห็นด้วย มาก	3.83 เห็นด้วย มาก	4.00 เห็นด้วย มาก
2. ด้านงาน	3.52 เห็นด้วย มาก	3.75 เห็นด้วย มาก	3.82 เห็นด้วย มาก	3.53 เห็นด้วย มาก	3.50 เห็นด้วย มาก	4.00 เห็นด้วย มาก
3. ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	3.33 เฉยๆ	3.46 เห็นด้วย มาก	3.61 เห็นด้วย มาก	3.53 เห็นด้วย มาก	3.67 เห็นด้วย มาก	4.00 เห็นด้วย มาก
4. ด้านภาวะผู้นำ	3.43 เห็นด้วย มาก	3.58 เห็นด้วย มาก	3.82 เห็นด้วย มาก	3.87 เห็นด้วย มาก	3.67 เห็นด้วย มาก	4.00 เห็นด้วย มาก

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร

ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อัตราเงินเดือน

การแปลผล ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 21 ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์การของข้าราชการ จำแนกตามเงินเดือน พบว่า กลุ่มอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านงาน (3.52) รองลงมาได้แก่

ด้านองค์การ (3.48), ด้านภาวะผู้นำ (3.43) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.33) ตามลำดับ

กลุ่มอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์การ และด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.75) รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.58) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2.69) ตามลำดับ

กลุ่มอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์การ (3.92) รองลงมาได้แก่ และ ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.82) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.61) ตามลำดับ

กลุ่มอัตราเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (3.87) รองลงมาได้แก่ ด้านองค์การ (3.67) และด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.53) ตามลำดับ

กลุ่มอัตราเงินเดือน 40,001 – 50,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านองค์การ (3.83) รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.67) และด้านงาน (3.50) ตามลำดับ

กลุ่มอัตราเงินเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในด้านองค์การ, ด้านงาน, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้งหมด (4.00)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ

ตอนที่ 3.1 ค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการฝูง.411 ฯ ในภาพรวม
ตารางที่ 22 แสดงความคิดเห็นต่อความผูกพันของข้าราชการต่อ ฝูง.411 ฯ ในภาพรวม

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ ด้านความผูกพันของข้าราชการต่อ ฝูง.411 ฯ ในภาพรวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความ ผูกพัน
1. ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฝูง.411 ฯ	3.78	Engaged
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฝูง.411 ฯ เป็นหลัก	4.14	Engaged
3. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฝูง.411 ฯ	4.15	Engaged
4. ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฝูง.411 ฯ	4.28	Engaged
5. ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.00	Engaged
6. ฝูง.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.14	Engaged
รวม	4.08	Engaged

หมายเหตุ : การแปลผล

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

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ข้าราชการที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงานเปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์กร” (Not-engaged employee)

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

จากตารางที่ 22 ผลของการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของข้าราชการพบว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความผูกพัน
ของข้าราชการต่อองค์การด้านภาพรวม

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ
ด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวม	อายุ					
	18 – 24 ปี	25 – 31 ปี	32 – 38 ปี	39 – 45 ปี	46 – 52 ปี	53 – 60 ปี
1. ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผ.จ.411 ฯ	3.63 Engaged	3.40 Not-engaged	3.75 Engaged	3.83 Engaged	4.00 Engaged	4.06 Engaged
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผ.จ.411 ฯ เป็นหลัก	3.74 Engaged	3.64 Engaged	4.43 Engaged	4.28 Engaged	4.41 Engaged	4.31 Engaged
3. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผ.จ.411 ฯ	4.16 Engaged	3.80 Engaged	4.32 Engaged	3.78 Engaged	4.24 Engaged	4.44 Engaged
4. ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผ.จ.411 ฯ	4.47 Engaged	3.64 Engaged	4.46 Engaged	4.06 Engaged	4.47 Engaged	4.53 Engaged
5. ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.16 Engaged	3.56 Engaged	4.00 Engaged	4.17 Engaged	4.29 Engaged	4.00 Engaged
6. ผ.จ.411 ฯ เป็นองค์การที่ดีที่สุดในที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.26 Engaged	3.68 Engaged	4.29 Engaged	3.94 Engaged	4.35 Engaged	4.31 Engaged

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ คำถามย่อยจำนวน 6 ข้อในด้านความผูกพันในภาพรวม

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุ

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

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ข้าราชการที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงานเปรียบเสมือน “ศิลาในองค์การ” (Not-engaged employee)

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

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมของข้าราชการกับกลุ่มอายุพบว่า กลุ่มอายุ 18-24 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ฯ (4.47) รองลงมาได้แก่ ผุ่ง.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.26), ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ่ง.411 ฯ และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.16) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ฯ เป็นหลัก (3.74) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ่ง.411 ฯ (3.63) ตามลำดับ

กลุ่มอายุ 25-31 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ่ง.411 ฯ (3.80) รองลงมาได้แก่ ผุ่ง.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย (3.68) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ฯ เป็นหลัก และท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.64) และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (3.56) และมีความผูกพันในระดับ Not-engaged employee ได้แก่ ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ่ง.411 ฯ (3.40) ตามลำดับ

กลุ่มอายุ 32-38 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ฯ (4.46) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ฯ เป็นหลัก (4.43), ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ่ง.411 ฯ (4.32), ผุ่ง.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.29), ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (4.00) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ่ง.411 ฯ (3.75) ตามลำดับ

กลุ่มอายุ 39-45 ปี มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ฯ เป็นหลัก (4.28) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน (4.17), ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ฯ (4.06), ผุ่ง.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย (3.94), ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ่ง.411 ฯ (3.83) และท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ่ง.411 ฯ (3.78) ตามลำดับ

กลุ่มอายุ 46 -52 ปี มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ฯ (4.47) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ฯ เป็นหลัก (4.41), ผุ่ง.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.35), ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน (4.29), ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ่ง.411 ฯ (4.24) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ่ง.411 ฯ (4.00) ตามลำดับ

และกลุ่มอายุ 53 -60 ปี มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ฯ (4.53) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ่ง.411 ฯ (4.44), ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ฯ เป็นหลัก และ ผุ่ง.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.31) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ่ง.411 ฯ (4.06) และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน (4.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามด้าน

ภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	ระดับการศึกษา			
	ม. 6/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
1. ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ่.411 ๑	3.87 Engaged	3.67 Engaged	3.64 Engaged	4.00 Engaged
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่.411 ๑ เป็นหลัก	4.16 Engaged	4.11 Engaged	4.08 Engaged	4.67 Engaged
3. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ่.411 ๑	4.23 Engaged	4.11 Engaged	3.97 Engaged	4.67 Engaged
4. ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่.411 ๑	4.42 Engaged	4.11 Engaged	4.05 Engaged	4.67 Engaged
5. ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กรหรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.03 Engaged	3.94 Engaged	3.95 Engaged	4.33 Engaged
6. ผุ่.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.22 Engaged	4.17 Engaged	3.92 Engaged	5.00 Engaged

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ คำถามย่อยจำนวน 6 ข้อในด้านความผูกพันในภาพรวม

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา

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

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ข้าราชการที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงานเปรียบเสมือน “ฝั่ดึบในองค์กร” (Not-engaged employee)

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

จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมของข้าราชการกับระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มระดับศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่.411 ๑ (4.42) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น

สมาชิภาพของ ผุ่ง.411 ๑ (4.23), ผุ่ง.411 ๑ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.22), ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ๑ เป็นหลัก (4.16), ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน (4.03) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของผุ่ง.411๑ (3.87) ตามลำดับ

กลุ่มระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ผุ่ง.411 ๑ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.17) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ๑ เป็นหลัก ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิภาพของ ผุ่ง.411 ๑ และท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ๑ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.11) ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน (3.94) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของผุ่ง.411๑ (3.67) ตามลำดับ

กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ๑ เป็นหลัก (4.08) รองลงมาได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ๑ (4.05), ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิภาพของ ผุ่ง.411 ๑ (3.97), ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน (3.95) ผุ่ง.411 ๑ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (3.92) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของผุ่ง.411๑ (3.64) ตามลำดับ

และกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ผุ่ง.411 ๑ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (5.00) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ๑ เป็นหลัก, ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิภาพของ ผุ่ง.411 ๑ และท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ๑ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.67), ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน (4.33) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของผุ่ง.411๑ (4.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามด้าน

ภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	อายุการทำงาน				
	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผูง.411 ฯ	3.79 Engaged	2.83 Engaged	3.78 Engaged	3.71 Engaged	4.00 Engaged
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผูง.411 ฯ เป็นหลัก	3.96 Engaged	3.08 Not-Engaged	4.26 Engaged	4.24 Engaged	4.37 Engaged
3. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผูง.411 ฯ	4.21 Engaged	3.50 Engaged	4.04 Engaged	4.18 Engaged	4.29 Engaged
4. ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผูง.411 ฯ	4.46 Engaged	3.17 Not-Engaged	4.09 Engaged	4.47 Engaged	4.44 Engaged
5. ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.21 Engaged	2.92 Not-Engaged	4.04 Engaged	3.76 Engaged	4.17 Engaged
6. ผูง.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.21 Engaged	3.42 Engaged	4.09 Engaged	4.12 Engaged	4.29 Engaged

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ คำถามย่อยจำนวน 6 ข้อในด้านความผูกพันในภาพรวม

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุการทำงาน

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

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

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

จากตารางที่ 25 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมของข้าราชการกับอายุการทำงาน พบว่า กลุ่มอายุการทำงาน 1 – 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผูง.411 ฯ (4.46) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก

ภาพของ ผุ่ง.411 ๑, ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือ ต่อหน้าที่การทำงาน และ ผุ่ง.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.21) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ๑ เป็นหลัก (3.96) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ่ง.411 ๑ (3.79) ตามลำดับ

กลุ่มอายุการทำงาน 6 -10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ่ง.411 ๑ (3.50) รองลงมาได้แก่ ผุ่ง.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (3.42) และมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Not-engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ๑ (3.17) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ๑ เป็นหลัก (3.08) ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (2.92) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ่ง.411 ๑ (2.83) ตามลำดับ

กลุ่มอายุการทำงาน 11 -15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ๑ เป็นหลัก (4.26) รองลงมาได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ๑ และ ผุ่ง.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.09) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ่ง.411 ๑ และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.04) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ่ง.411 ๑ (3.78) ตามลำดับ

กลุ่มอายุการทำงาน 16 – 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ๑ (4.47) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ๑ เป็นหลัก (4.24), ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ่ง.411 ๑ (4.18), ผุ่ง.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.12), ท่านมีความพร้อมที่จะรับความ

เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (3.76) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฝูง.411 ฯ (3.76) ตามลำดับ

และกลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฝูง.411 ฯ (4.44) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฝูง.411 ฯ เป็นหลัก (4.37), ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฝูง.411 ฯ และ ฝูง.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.29) ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (4.17) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฝูง.411 ฯ (4.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ
ด้านภาพรวม จำแนกตามยศ

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	ยศ									
	จ.ต.	จ.ท.	จ.อ.	พ.อ.ท.	พ.อ.อ.	ร.ต.	ร.ท.	ร.อ.	น.ต.	น.ท.
1. ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผู่.411 ฯ	4.00 Engaged	3.57 Engaged	3.58 Engaged	3.00 Not-engaged	3.76 Engaged	4.50 Engaged	4.10 Engaged	3.83 Engaged	4.00 Engaged	4.00 Engaged
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผู่.411 ฯ เป็นหลัก	4.00 Engaged	3.71 Engaged	3.50 Engaged	3.33 Not-engaged	4.26 Engaged	4.50 Engaged	4.30 Engaged	4.00 Engaged	4.56 Engaged	4.00 Engaged
3. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผู่.411 ฯ	3.50 Engaged	4.14 Engaged	4.08 Engaged	3.67 Engaged	4.15 Engaged	4.50 Engaged	4.20 Engaged	4.08 Engaged	4.56 Engaged	4.00 Engaged
4. ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผู่.411 ฯ	5.00 Engaged	4.14 Engaged	4.33 Engaged	3.33 Not-engaged	4.34 Engaged	4.50 Engaged	4.40 Engaged	4.00 Engaged	4.22 Engaged	4.00 Engaged
5. ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.50 Engaged	4.14 Engaged	3.92 Engaged	3.00 Not-engaged	3.93 Engaged	4.50 Engaged	4.20 Engaged	4.08 Engaged	4.44 Engaged	4.00 Engaged
6. ผู่.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย	3.50 Engaged	4.14 Engaged	4.25 Engaged	4.00 Engaged	4.19 Engaged	4.50 Engaged	4.00 Engaged	3.83 Engaged	4.44 Engaged	3.50 Engaged

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ คำถามย่อยจำนวน 6 ข้อในด้านความผูกพันในภาพรวม

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ยศ

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

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ข้าราชการที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงานเปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์กร” (Not-engaged employee)

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

จากตารางที่ 26 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมของข้าราชการกับยศ พบว่า กลุ่มยศ จ.ต. มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged

เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผูง.411 ๑ (5.00) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต้ององค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (4.50), ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผูง.411 ๑ และ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผูง.411 ๑ เป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.00) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผูง.411 ๑ และ ผูง.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ(3.50) ตามลำดับ

กลุ่มยศ ร.ท. มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผูง.411 ๑, ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผูง.411 ๑, ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต้ององค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน และ ผูง.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.14) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผูง.411 ๑ เป็นหลัก (3.71) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผูง.411 ๑ (3.57) ตามลำดับ

กลุ่มยศ จ.อ. มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผูง.411 ๑ (4.33) รองลงมาได้แก่ ผูง.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.25) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผูง.411 ๑ (4.08) ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต้ององค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (3.92) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผูง.411 ๑ (3.58) และท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผูง.411 ๑ เป็นหลัก (3.50) ตามลำดับ

กลุ่มยศ พ.อ.ท. มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ผูง.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.00) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผูง.411 ๑ (3.67) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผูง.411 ๑ เป็นหลัก และท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผูง.411 ๑ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.33) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและ

ยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผูง.411 ๑ และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผูง.411 ๑ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.00) ตามลำดับ

กลุ่มยศ พ.อ.อ. มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผูง.411 ๑ (4.34) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผูง.411 ๑ เป็นหลัก (4.26) ผูง.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.19) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผูง.411 ๑ (4.15) ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (3.93) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผูง.411 ๑ (3.76) ตามลำดับ

กลุ่มยศ ร.ต. มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged ได้แก่ ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผูง.411 ๑ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผูง.411 ๑ เป็นหลัก, ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผูง.411 ๑, ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน และ ผูง.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับทั้งหมด (4.00)

กลุ่มยศ ร.ท. มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผูง.411 ๑ (4.40) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผูง.411 ๑ เป็นหลัก (4.30), ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผูง.411 ๑ และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.20) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผูง.411 ๑ (4.10) และ ผูง.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.00) ตามลำดับ

กลุ่มยศ ร.อ. มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผูง.411 ๑ และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การ

ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.08) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฝูง.411 ๑ เป็นหลัก และท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฝูง.411 ๑ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.00), ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฝูง.411 ๑ และ ฝูง.411 ๑ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.83) ตามลำดับ

กลุ่มยศ น.ต. มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฝูง.411 ๑ เป็นหลัก และท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฝูง.411 ๑ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.56) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน และ ฝูง.411 ๑ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.44), ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฝูง.411 ๑ (4.22) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฝูง.411 ๑ (4.00) ตามลำดับ

กลุ่มยศ น.ท. มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฝูง.411 ๑, ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฝูง.411 ๑ เป็นหลัก, ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฝูง.411 ๑ และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือต่อหน้าที่การทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับทั้งหมด (4.00) รองลงมาได้แก่ ฝูง.411 ๑ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (3.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ
ด้านภาพรวม จำแนกตามสังกัด

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	สังกัด				
	ฝ่าย ยุทธการ	ฝ่าย การช่าง	ฝ่าย สื่อสาร	ฝ่าย สรรพากร	ฝ่าย บริการ
1. ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับ ต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผอ.411 ฯ	4.07 Engaged	3.64 Engaged	4.13 Engaged	3.57 Engaged	3.82 Engaged
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผอ.411 ฯ เป็น หลัก	4.32 Engaged	4.05 Engaged	4.38 Engaged	4.00 Engaged	4.18 Engaged
3. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผอ.411 ฯ	4.36 Engaged	4.10 Engaged	4.19 Engaged	3.91 Engaged	4.36 Engaged
4. ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผอ.411 ฯ	4.29 Engaged	4.33 Engaged	4.56 Engaged	4.04 Engaged	4.09 Engaged
5. ท่านมีความพร้อมที่จะรับความ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือ ต่อหน้าที่การทำงาน	4.29 Engaged	3.95 Engaged	4.25 Engaged	3.52 Engaged	4.18 Engaged
6. ผอ.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านเลือก ทำงานด้วย	4.11 Engaged	4.10 Engaged	4.56 Engaged	4.04 Engaged	4.09 Engaged

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ คำถามย่อยจำนวน 6 ข้อในด้านความผูกพันในภาพรวม

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สังกัด

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

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ข้าราชการที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงานเปรียบเสมือน “ศิลา
ในองค์กร” (Not-engaged employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง ข้าราชการที่มีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาว
เด่นในองค์กร” (Engaged employee)

จากตารางที่ 27 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมของ
ข้าราชการกับสังกัด พบว่า ฝ่ายยุทธการ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged
เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ

ของ ผุ่ง.411 ๑ (4.53) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ๑ เป็นหลัก (4.32), ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ๑ และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.29) ผุ่ง.411 ๑ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.11) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ่ง.411 ๑ (4.07) ตามลำดับ

ฝ่ายการช่าง มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ๑ (4.33) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ่ง.411 ๑ และ ผุ่ง.411 ๑ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.10) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ๑ เป็นหลัก (4.05), ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (3.95) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ่ง.411 ๑ (3.64) ตามลำดับ

ฝ่ายสื่อสาร มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ๑ และ ผุ่ง.411 ๑ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.56) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ๑ เป็นหลัก (4.38), ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (4.25), ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ่ง.411 ๑ (4.19) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ่ง.411 ๑ (4.13) ตามลำดับ

ฝ่ายสรรพากร มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ๑ และ ผุ่ง.411 ๑ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.04) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ๑ เป็นหลัก (4.00), ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ่ง.411 ๑ (3.91), ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ่ง.411 ๑ (3.57) และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (3.52) ตามลำดับ

ฝ่ายบริการ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุง.411 ฯ (4.36) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุง.411 ฯ เป็นหลัก และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กรหรือต่อหน้าที่การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.18) ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุง.411 ฯ และ ผุง.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.09) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุง.411 ฯ (3.82) ตามลำดับ

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

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ
ด้านภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	อัตราเงินเดือน					
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 บาท ขึ้นไป
1. ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยม ของ ผุ้จ.411 ฯ	3.62 Engaged	3.56 Engaged	4.07 Engaged	3.93 Engaged	3.83 Engaged	4.00 Engaged
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ้จ.411 ฯ เป็นหลัก	3.62 Engaged	4.15 Engaged	4.36 Engaged	4.07 Engaged	4.50 Engaged	4.00 Engaged
3. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ของ ผุ้จ.411 ฯ	4.05 Engaged	4.04 Engaged	4.32 Engaged	4.07 Engaged	4.50 Engaged	4.00 Engaged
4. ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ้จ.411 ฯ	4.33 Engaged	4.19 Engaged	4.48 Engaged	4.00 Engaged	4.00 Engaged	5.00 Engaged
5. ท่านมีความพร้อมที่จะรับความ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อ องค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน	4.05 Engaged	3.81 Engaged	4.09 Engaged	4.20 Engaged	4.33 Engaged	4.00 Engaged
6. ผุ้จ.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดใน ที่ท่านเลือกทำงานด้วย	4.14 Engaged	4.06 Engaged	4.34 Engaged	3.80 Engaged	4.33 Engaged	4.00 Engaged

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ค่าถามย่อยจำนวน 6 ข้อในด้านความผูกพันในภาพรวม

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อัตราเงินเดือน

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

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ข้าราชการที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงานเปรียบเสมือน “ศิลา
ในองค์กร” (Not-engaged employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง ข้าราชการที่มีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาว
เด่นในองค์กร” (Engaged employee)

จากตารางที่ 28 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมของข้าราชการกับอัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่มอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ฯ (4.33) รองลงมาได้แก่ ผุ่ง.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.14), ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ่ง.411 ฯ และท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.05) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ่ง.411 ฯ และท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ฯ เป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.62) ตามลำดับ

กลุ่มอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ฯ (4.19) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ฯ เป็นหลัก (4.15), ผุ่ง.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.06), ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ่ง.411 ฯ (4.04), ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (3.81) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ่ง.411 ฯ (3.56) ตามลำดับ

กลุ่มอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ผุ่ง.411 ฯ (4.48) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ผุ่ง.411 ฯ เป็นหลัก (4.36), ผุ่ง.411 ฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.34), ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ผุ่ง.411 ฯ (4.32), ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (4.09) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ผุ่ง.411 ฯ (4.07) ตามลำดับ

กลุ่มอัตราเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน (4.20) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะ

ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฟุ่ง.411 ๑ เป็นหลัก และท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฟุ่ง.411 ๑ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.07) ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฟุ่ง.411 ๑ (4.00) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฟุ่ง.411 ๑ (3.93) และฟุ่ง.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (3.80) ตามลำดับ

กลุ่มอัตราเงินเดือน 40,001 – 50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฟุ่ง.411 ๑ เป็นหลัก และท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฟุ่ง.411 ๑ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.50) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน และฟุ่ง.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.33) ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฟุ่ง.411 ๑ (4.00) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฟุ่ง.411 ๑ (3.83) ตามลำดับ

กลุ่มอัตราเงินเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ Engaged เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฟุ่ง.411 ๑ (5.00) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ฟุ่ง.411 ๑ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ฟุ่ง.411 ๑ เป็นหลัก ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ฟุ่ง.411 ๑ ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน และฟุ่ง.411 ๑ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย (4.00) ตามลำดับ

ตอนที่ 3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์การในด้านภาพรวม

ตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวมของข้าราชการ

องค์ประกอบของความ ผูกพันต่อองค์การ	ความผูกพันด้านภาพรวม				
	B	t	Sig.	R	R Square
1. ด้านองค์การ	0.139	0.955	0.341	0.592	0.351
2. ด้านงาน	-0.263	-2.497	0.014*		
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.116	1.053	0.294		
4. ด้านภาวะผู้นำ	0.478	4.955	0.000002*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

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

ตัวแปรตาม (Dependent variable) : ความผูกพันด้านภาพรวม

จากตารางที่ 29 พบว่าตัวแปรด้านงานและด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความ
ผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรด้านองค์การและ
ด้านทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรด้านงานและด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์การด้านภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีค่าความสัมพันธ์
(R = 0.592) และระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมตามปัจจัยทั้ง 4 ด้านคิดเป็นร้อยละ 35.10
ส่วนความผูกพันต่อองค์การร้อยละ 64.90 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่า
สัมประสิทธิ์ความถดถอยพบว่าด้านภาวะผู้นำสามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมมาก
ที่สุด (B = 0.478)