

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาความผูกพันต่องานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก จากการเก็บแบบสอบถามจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 250 คน สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลกได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน (ตารางที่ 1-6)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน (ตารางที่ 7 - 11)

ตอนที่ 2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่องานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก (ตารางที่ 12)

ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับความคิดเห็นในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ (ตารางที่ 13 - 29)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่องานของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับความผูกพันต่องานของพนักงานในภาพรวม (ตารางที่ 30 - 41)

ตอนที่ 3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่องานของพนักงานในภาพรวม (ตารางที่ 42)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน (ลักษณะส่วนบุคคล)
ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2
(ภาคเหนือ) จังหวัดพิจิตร โลกจำนวน 250 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 250 คน ซึ่ง
ได้ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	148	59.2
หญิง	102	40.8
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 250 คน
ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 ที่เหลือเป็นเพศหญิงจำนวน 102 คน
คิดเป็นร้อยละ 40.8

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 – 30 ปี	21	8.4
31 – 40 ปี	48	19.2
41 – 50 ปี	126	50.4
51 – 60 ปี	55	22.0
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 250 คน
ส่วนใหญ่อายุอยู่ในระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 รองลงมาอายุอยู่ระหว่าง

51 – 60 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ปวช.	8	3.2
ปวช.	26	10.4
ปวส./อนุปริญญา	58	23.2
ปริญญาตรี	135	54.0
สูงกว่าปริญญาตรี	23	9.2
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 250 คน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุดเป็นจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาคือระดับปวส./อนุปริญญา จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ระดับปวช. จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 สูงกว่าปริญญาตรี 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ต่ำกว่า ปวช. 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10 ปี	35	14.0
11 – 20 ปี	78	31.2
21 – 30 ปี	106	42.4
มากกว่า 30 ปี	31	12.4
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 250 คน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรมีอายุงาน 21 - 30 ปี มากที่สุด

จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมาคือ อายุงาน 11 - 20 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 อายุงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 อายุงานมากกว่า 30 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานต่ำกว่าระดับ 4	10	4.0
พนักงานระดับ 4 - 5	109	43.6
พนักงานระดับ 6 - 7	80	32.0
พนักงานระดับ 8 - 9	37	14.8
พนักงานสูงกว่าระดับ 9	14	5.6
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 250 คน มีตำแหน่งงานพนักงานระดับ 4 - 5 มากที่สุด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงานระดับ 6 - 7 จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 พนักงานระดับ 8 - 9 จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 พนักงานสูงกว่าระดับ 9 จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และพนักงานต่ำกว่าระดับ 4 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	6	2.4
10,001 - 20,000 บาท	50	20.0
20,001 - 30,000 บาท	58	23.2
30,001 - 40,000 บาท	66	26.4
40,000 บาท ขึ้นไป	70	28.0
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่าลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 250 คน ผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือนในอัตรา 40,000 บาทขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 รองลงมาคือ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 อัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 อัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 อัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 6 คน ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อองค์การในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยมาก ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้านองค์การ (n = 250)

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์การมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานในองค์การที่ชัดเจน	21 8.4	127 50.8	59 23.6	40 16.0	3 1.2	3.48 มาก
2. องค์การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างเหมาะสม	19 7.6	122 48.8	67 26.8	29 11.6	13 5.2	3.42 มาก
3. องค์การมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	26 10.4	47 18.8	100 40.0	66 26.4	11 4.4	3.04 ปานกลาง
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ	11 4.4	141 56.4	45 18.0	46 18.4	7 2.8	3.41 มาก

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้าน
องค์การ (ต่อ)

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
5. องค์การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับดี	37 14.8	160 64.0	20 8.0	28 11.2	5 2.0	3.78 มาก
6. องค์การมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยให้กับพนักงาน	31 12.4	163 65.2	28 11.2	28 11.2	0 0	3.79 มาก
7. องค์การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัด และบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่พนักงานทำผิด	20 8.0	141 56.4	34 13.6	49 19.6	6 2.4	3.48 มาก
8. องค์การมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์การ	23 9.2	127 50.8	49 19.6	37 14.8	14 5.6	3.43 มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.48 มาก

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

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้าน
องค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.48) และเมื่อพิจารณาจากแต่ละปัจจัยย่อยด้านองค์การ
พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจากปัจจัยต่อไปนี้ คือ องค์การมีการสร้าง
สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.79) องค์การมีระบบมาตรฐานการ
ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย = 3.78) องค์การมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุก
หน่วยงานในองค์การที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.48) องค์การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัด และ
บทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย = 3.48) องค์การมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้
และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์การ (ค่าเฉลี่ย = 3.43) องค์การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน
ได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.42) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้อง

และเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร(ค่าเฉลี่ย = 3.41) และมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง กับองค์กรมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน(ค่าเฉลี่ย = 3.04)

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน
ด้านงาน (n = 250)

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์กรมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน	11 4.4	88 35.2	20 28.0	26 30.4	5 2.0	3.10 ปานกลาง
2. องค์กรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน of พนักงานอย่างเพียงพอ	20 8.0	104 41.6	60 24.0	51 20.4	15 6	3.25 ปานกลาง
3. องค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน	8 3.2	91 36.4	94 37.6	45 18.0	12 4.8	3.15 ปานกลาง
4. พนักงานในองค์กรมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร	12 4.8	116 46.4	76 30.4	37 14.8	9 3.6	3.34 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.21 ปานกลาง

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.21) และเมื่อพิจารณาจากแต่ละปัจจัยย่อยด้านงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จากปัจจัยต่อไปนี้ คือ พนักงานในองค์กรมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.34) องค์กรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน of พนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย = 3.25) องค์กรมีการ

มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.15) และองค์การมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.10)

**ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (n = 250)**

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. องค์การมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม	10 4.0	102 40.8	82 32.8	42 16.8	14 5.6	3.21 ปานกลาง
2. องค์การมีการจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์การและพนักงาน	6 2.4	89 35.6	97 38.8	50 20.0	8 3.2	3.14 ปานกลาง
3. องค์การมีการเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายผลตอบแทน	6 2.4	94 37.6	92 36.8	52 20.8	6 2.4	3.17 ปานกลาง
4. องค์การสามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	48 19.2	156 62.4	31 12.4	15 6.0	0 0	3.95 มาก
5. องค์การมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่พนักงานอย่างชัดเจน	46 18.4	120 48.0	56 22.4	26 10.4	2 0.8	3.73 มาก
6. องค์การส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน	31 12.4	104 41.6	72 28.8	38 15.2	5 2.0	3.47 มาก
7. องค์การมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้พนักงานและมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม	27 10.8	118 47.2	58 23.2	44 17.6	3 1.2	3.49 มาก
8. องค์การมีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถที่พนักงานทำลงไป	16 6.4	126 50.4	46 18.4	51 20.4	11 4.4	3.34 ปานกลาง
9. องค์การมีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	31 12.4	123 49.2	53 21.2	40 16.0	3 1.2	3.56 มาก
10. องค์การมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	45 18.0	142 56.8	43 17.2	18 7.2	2 0.8	3.84 มาก
11. องค์การส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน	20 8.0	115 46.0	85 34.0	27 10.8	3 1.2	3.49 มาก
12. องค์การมีการจัดทำระบบการให้คำปรึกษาแก่พนักงาน	9 3.6	54 21.6	125 50.0	55 22.0	7 2.8	3.01 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.45 มาก

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

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.45) และเมื่อพิจารณาจากแต่ละปัจจัยย่อยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจากปัจจัยต่อไปนี้ คือ องค์การสามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.95) องค์การมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย = 3.84) องค์การมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่พนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.73) องค์การมีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.56) องค์การมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้พนักงานและมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.49) องค์การส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.49) องค์การส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.47) และมีความคิดเห็นในระดับปานกลางกับปัจจัยต่อไปนี้ คือ องค์การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถที่พนักงานทำลงไป (ค่าเฉลี่ย = 3.34) องค์การมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.21) องค์การมีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย = 3.17) องค์การมีการจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์การและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.14) และองค์การมีการจัดทำระบบการให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.01)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน
ด้านภาวะผู้นำ (n = 250)

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพัน					ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	15 6	106 42.4	79 31.6	42 16.8	8 3.2	3.31 ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่อง ทรัพยากรมนุษย์	14 5.6	89 35.6	86 34.4	46 18.4	15 6.0	3.16 ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงเป้าหมายในการ ทำงานของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน ได้รับ ทราบ	7 2.8	103 41.2	92 36.8	39 15.6	9 3.6	3.24 ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทาง ในการทำงานแก่พนักงาน	9 3.6	100 40.0	89 35.6	49 19.6	3 1.2	3.25 ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ พนักงาน	10 4.0	82 32.8	104 41.6	39 15.6	15 6.0	3.13 ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอด ให้พนักงาน ได้ทราบ	11 4.4	98 39.2	81 32.4	54 21.6	6 2.4	3.22 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.22 ปานกลาง

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้าน ภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.22) และเมื่อพิจารณาจากแต่ละปัจจัยย่อยด้าน ภาวะผู้นำ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจากปัจจัยต่อไปนี้ คือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.31) ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทาง (ค่าเฉลี่ย = 3.25)

ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย = 3.24) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้พนักงานได้ทราบ (ค่าเฉลี่ย = 3.22) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย = 3.16) และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.13)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านองค์การดำเนินงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และความผูกพันต่องานในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่องาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์การ	3.48	มาก
ด้านงาน	3.21	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.45	มาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.22	ปานกลาง
ความผูกพันต่องานในภาพรวม	4.16	มาก

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

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านความผูกพันต่องานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.16) ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่องานอีก 4 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การอยู่ในระดับมาก 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย = 3.48) และปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย = 3.45) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย = 3.22) และปัจจัยด้านงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.21) ตามลำดับ

ตอนที่ 2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่องานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 12 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่องานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องาน	จำนวนข้อ	ค่า Alpha (α)
ด้านองค์การ	8	0.9001
ด้านงาน	4	0.8608
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	12	0.9347
ด้านภาวะผู้นำ	6	0.9287
ความผูกพันต่องานในภาพรวม	3	0.8239

จากตารางที่ 12 พบว่าค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) หาค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน พบว่าข้อคำถามด้านองค์การ ด้านงาน ด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีค่าแอลฟา (Alpha : α) มากกว่า 0.80 และข้อคำถามความผูกพันต่องานในภาพรวมมีค่าแอลฟา (Alpha α) มากกว่า 0.80 ดังนั้นจึงถือว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่องานในภาพรวมมีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง แสดงว่าแบบสอบถามนี้เป็นแบบวัดที่มีความน่าเชื่อถือ ข้อคำถามในแบบสอบถามมีคุณภาพ จึงเรื่องวัดที่ดีสามารถวัดสิ่งที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง

ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับความคิดเห็นในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

การศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านต่างๆ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อต่างๆ ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม

เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่องานแต่ละด้านกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่องาน	เพศ		(T-value)	Sig
	ชาย	หญิง		
ด้านองค์การ	3.61	3.30	3.492	0.001*
ด้านงาน	3.32	3.04	2.781	0.006*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.56	3.28	3.269	0.001*
ด้านภาวะผู้นำ	3.37	3.00	3.763	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อของความผูกพันต่องาน ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ

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

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องาน
จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความ ผูกพันต่องาน	อายุ				(F-value)	Sig
	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี		
ด้านองค์การ	3.51	3.27	3.62	3.35	3.540	0.015*
ด้านงาน	3.17	2.98	3.31	3.19	1.967	0.119
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.68	3.36	3.47	3.39	1.282	0.281
ด้านภาวะผู้นำ	3.44	3.13	3.31	3.02	2.502	0.060

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อของความผูกพันต่องาน ด้านองค์การ ด้านงาน
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุ

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มอายุมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผล
ต่อระดับความผูกพันต่องาน โดยด้านองค์การมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 ส่วนในด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่องานของพนักงาน
จำแนกตามปัจจัยด้านองค์การเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		31 – 40 ปี	41 -50 ปี	51 – 60 ปี
20-30 ปี	3.51	0.24 / 0.007*	0.11 / 0.684	0.16 / 0.591
31 – 40 ปี	3.27		0.35 / 0.043*	0.08 / 0.042*
41 -50 ปี	3.62			0.27 / 0.982
51 – 60 ปี	3.35			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method

จากตารางที่ 15 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่องานด้านองค์การของ
พนักงานจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่องานแตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อ
งานตามปัจจัยด้านองค์การน้อยกว่ากลุ่มอายุ 20 – 30 ปี กลุ่มอายุ 41 – 50 ปี และกลุ่มอายุ 51 - 60 ปี

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องาน
จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความ ผูกพันต่องาน	ระดับการศึกษา					(F-value)	Sig
	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี		
ด้านองค์การ	2.82	3.42	3.44	3.50	3.81	3.092	0.017*
ด้านงาน	2.63	3.17	3.28	3.21	3.21	1.157	0.330
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.83	3.55	3.40	3.48	3.50	1.999	0.095
ด้านภาวะผู้นำ	2.25	3.04	3.25	3.30	3.19	3.926	0.004*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อของความผูกพันต่องาน ด้านองค์การ ด้านงาน
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษา

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษามีความคิดเห็นต่อ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่องาน โดยด้านองค์การ และด้านภาวะผู้นำมีความต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีความ
แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่องานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยด้านองค์การเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
		ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่า ปวช.	2.82	0.60 / 0.361	0.62 / 0.260	0.69 / 0.142	0.99 / 0.023
ปวช.	3.42		0.02 / 1.000	0.08 / 0.991	0.39 / 0.455
ปวส./อนุปริญญา	3.44			0.06 / 0.988	0.37 / 0.999
ปริญญาตรี	3.50				0.31 / 0.449
สูงกว่าปริญญาตรี	3.81				

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method

จากตารางที่ 17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่องานด้านองค์การของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่องานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่องานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
		ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่า ปวช.	2.25	0.79 / 0.176	1.00 / 0.020*	1.00 / 0.008*	0.94 / 0.067
ปวช.	3.04		0.21 / 0.846	0.26 / 0.640	0.16 / 0.973
ปวส./อนุปริญญา	3.25			0.05 / 0.997	0.06 / 0.999
ปริญญาตรี	3.30				0.11 / 0.984
สูงกว่าปริญญาตรี	3.19				

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method

จากตารางที่ 18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่องานด้านภาวะผู้นำของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่องานแตกต่างกัน

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่ม ต่ำกว่าปวช. มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานตามปัจจัยด้านภาวะผู้นำน้อยกว่ากลุ่มปวส./อนุปริญญา และ กลุ่มปริญญาตรี

**ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องาน
จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน**

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความ ผูกพันต่องาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				(F-value)	Sig
	ไม่เกิน 10 ปี	11 – 20 ปี	21 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปี		
ด้านองค์การ	3.37	3.31	3.73	3.21	7.747	0.000*
ด้านงาน	2.89	3.05	3.46	3.10	6.673	0.000*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.45	3.28	3.66	3.16	7.229	0.000*
ด้านภาวะผู้นำ	3.32	3.01	3.41	2.98	5.187	0.002*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อของความผูกพันต่องาน ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่องาน ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่องานของพนักงาน
จำแนกตามปัจจัยด้านองค์การเป็นรายคู่**

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		11 – 20 ปี	21 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
ไม่เกิน 10 ปี	3.37	0.06 / 0.983	0.36 / 0.079	0.16 / 0.830
11 – 20 ปี	3.31		0.41 / 0.002*	0.10 / 0.920
21 – 30 ปี	3.73			0.52 / 0.005*
มากกว่า 30 ปี	3.21			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method

จากตารางที่ 20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่องานด้านองค์การของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่องานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่ปฏิบัติงาน 21 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานตามปัจจัยด้านองค์การมากกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี และกลุ่มที่ปฏิบัติงานมากกว่า 30 ปี

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่องานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยด้านงานเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		11 - 20 ปี	21 - 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
ไม่เกิน 10 ปี	2.89	0.16 / 0.814	0.56 / 0.004*	0.21 / 0.752
11 - 20 ปี	3.05		0.41 / 0.008*	0.06 / 0.990
21 - 30 ปี	3.46			0.35 / 0.190
มากกว่า 30 ปี	3.10			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method

จากตารางที่ 21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่องานด้านงานของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่องานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่ปฏิบัติงาน 21 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันมากกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี และกลุ่มที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่องานของพนักงาน
จำแนกตามปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		11 – 20 ปี	21 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
ไม่เกิน 10 ปี	3.45	0.18 / 0.638	0.20 / 0.474	0.29 / 0.360
11 – 20 ปี	3.28		0.38 / 0.002*	0.11 / 0.873
21 – 30 ปี	3.66			0.50 / 0.004*
มากกว่า 30 ปี	3.16			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method

จากตารางที่ 22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่องานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่องานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่ปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันมากกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี และกลุ่มที่ปฏิบัติงานมากกว่า 30 ปี

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่องานของพนักงาน
จำแนกตามปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		11 – 20 ปี	21 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
ไม่เกิน 10 ปี	3.32	0.31 / 0.264	0.08 / 0.959	0.34 / 0.363
11 – 20 ปี	3.01		0.40 / 0.009*	0.03 / 0.999
21 – 30 ปี	3.41			0.42 / 0.067
มากกว่า 30 ปี	2.98			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method

จากตารางที่ 23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่องานด้านภาวะผู้นำของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่องาน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่ปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันมากกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องาน
จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับ ความผูกพันต่องาน	ตำแหน่งงาน					(F-value)	Sig
	พนักงาน ต่ำกว่า ระดับ 4	พนักงาน ระดับ 4-5	พนักงาน ระดับ 6-7	พนักงาน ระดับ 8-9	พนักงาน สูงกว่า ระดับ 9		
ด้านองค์การ	3.55	3.43	3.34	3.79	3.85	3.588	0.007*
ด้านงาน	2.80	3.22	3.06	3.51	3.45	3.001	0.019*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.53	3.45	3.27	3.63	3.89	3.547	0.008*
ด้านภาวะผู้นำ	3.57	3.15	3.08	3.53	3.49	3.314	0.011*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อของความผูกพันต่องาน ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่องาน โดยด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่องานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยด้านองค์การเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
		พนักงานระดับ 4-5	พนักงานระดับ 6-7	พนักงานระดับ 8-9	พนักงานสูงกว่าระดับ 9
พนักงานต่ำกว่าระดับ 4	3.55	0.12 / 0.991	0.21 / 0.944	0.24 / 0.928	0.30 / 0.905
พนักงานระดับ 4-5	3.43		0.08 / 0.957	0.36 / 0.136	0.42 / 0.361
พนักงานระดับ 6-7	3.34			0.44 / 0.045*	0.50 / 0.199
พนักงานระดับ 8-9	3.79				0.06 / 0.999
พนักงานสูงกว่าระดับ 9	3.85				

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method

จากตารางที่ 25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่องานด้านองค์การของพนักงานจำแนกตามระดับ/ตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่องานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มี 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานระดับ 8-9 มีค่าเฉลี่ยความผูกพันมากกว่าพนักงานระดับ 6-7

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่องานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยด้านงานเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
		พนักงานระดับ 4-5	พนักงานระดับ 6-7	พนักงานระดับ 8-9	พนักงานสูงกว่าระดับ 9
พนักงานต่ำกว่าระดับ 4	2.80	0.42 / 0.637	0.26 / 0.921	0.71 / 0.189	0.65 / 0.430
พนักงานระดับ 4-5	3.22		0.16 / 0.744	0.29 / 0.468	0.23 / 0.909
พนักงานระดับ 6-7	3.06			0.45 / 0.092	0.39 / 0.583
พนักงานระดับ 8-9	3.51				0.06 / 1.000
พนักงานสูงกว่าระดับ 9	3.45				

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method

จากตารางที่ 26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่องานด้านงานของพนักงาน
จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่าไม่มีกลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่องานแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่องานของพนักงานจำแนก
ตามปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
		พนักงานระดับ 4 - 5	พนักงานระดับ 6 - 7	พนักงานระดับ 8-9	พนักงานสูงกว่า ระดับ 9
พนักงานต่ำกว่าระดับ 4	3.53	0.08 / 0.998	0.26 / 0.854	0.09 / 0.997	0.35 / 0.806
พนักงานระดับ 4 - 5	3.45		0.18 / 0.501	0.17 / 0.772	0.43 / 0.275
พนักงานระดับ 6 - 7	3.27			0.35 / 0.141	0.61 / 0.044*
พนักงานระดับ 8-9	3.63				0.26 / 0.819
พนักงานสูงกว่าระดับ 9	3.89				

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method

จากตารางที่ 27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่องานด้านการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่องาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มี 1 คู่ ได้แก่ พนักงานสูงกว่าระดับ 9 มีค่าความ
เฉลี่ยความผูกพันต่องานด้านงานมากกว่าพนักงานระดับ 8-9

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่องานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยด้านการภาวะผู้นำเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
		พนักงานระดับ 4-5	พนักงานระดับ 6-7	พนักงานระดับ 8-9	พนักงานสูงกว่าระดับ 9
พนักงานต่ำกว่าระดับ 4	3.57	0.42 / 0.623	0.49 / 0.472	0.03 / 1.000	0.08 / 1.000
พนักงานระดับ 4-5	3.15		0.07 / 0.980	0.38 / 0.159	0.34 / 0.672
พนักงานระดับ 6-7	3.08			0.46 / 0.072	0.41 / 0.499
พนักงานระดับ 8-9	3.53				0.04 / 1.000
พนักงานสูงกว่าระดับ 9	3.49				

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method

จากตารางที่ 28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่องานด้านภาวะผู้นำของพนักงานจำแนกตามระดับ/ตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่าไม่มีกลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่องานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับ ความผูกพันต่องาน	อัตราเงินเดือน					(F-value)	Sig
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,000 บาท ขึ้นไป		
ด้านองค์การ	3.83	3.35	3.34	3.60	3.55	1.953	0.102
ด้านงาน	3.17	3.05	3.13	3.25	3.34	1.190	0.316
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.61	3.42	3.29	3.61	3.43	1.808	0.128
ด้านภาวะผู้นำ	3.61	3.06	3.13	3.37	3.24	1.665	0.159

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

หมายเหตุ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อของความผูกพันต่องาน ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอัตราเงินเดือน

จากตารางที่ 29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่องาน โดยด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่องานของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับความผูกพันต่องานของพนักงานในภาพรวม

ตารางที่ 30 แสดงระดับความผูกพันต่องานของพนักงานในภาพรวม

ความผูกพันต่องานของพนักงานในภาพรวม	ค่าเฉลี่ย
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.99 เห็นด้วยมาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.21 เห็นด้วยมาก
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.18 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.13 เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ : การแปลผล

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

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

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

จากตารางที่ 30 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่องานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีใจรักและทุ่มเทในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.13 แสดงว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่องานในระดับผูกพัน (Engaged) และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อประเด็นข้อคำถามย่อยพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกข้อคำถาม โดยมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง

มากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.21 รองลงมาคือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.18 และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.99 ตามลำดับ

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่องานของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่องานของพนักงานในภาพรวม	เพศ		(T-value)	Sig
	ชาย	หญิง		
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.89	3.75	1.182	0.238
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.30	4.18	-0.539	0.591
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.27	4.25	0.708	0.480
ค่าเฉลี่ยรวม	4.15	4.06	0.589	0.556

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 3 ข้อ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มเพศ

จากตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่องานในภาพรวมของพนักงานจำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานทั้งเพศชายและหญิงมีความผูกพันต่องาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อแต่ละข้อคำถามย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าเพศหญิง

จากตารางที่ 33 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่องานของพนักงานจำแนกตามระดับอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่องานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าความเฉลี่ยความผูกพันต่องานน้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่องานของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

ความผูกพันต่องานของพนักงาน ในภาพรวม	ระดับการศึกษา					(F-value)	Sig
	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี		
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	2.50	4.00	3.72	3.97	3.61	6.472	0.000*
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.50	4.00	4.05	4.18	4.26	1.314	0.265
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพของ องค์กร	4.50	4.08	4.29	4.27	4.61	2.123	0.079
ค่าเฉลี่ยรวม	3.83	4.03	4.02	4.14	4.16	0.746	0.561

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 3 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มการศึกษา

จากตารางที่ 34 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรต่างกันตามสถานภาพทางการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่องานของพนักงาน
จำแนกตามปัจจัยด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
		ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่า ปวช.	3.83	0.169 / 0.973	0.19 / 0.966	0.30 / 0.811	0.32 / 0.841
ปวช.	4.03		0.000 / 1.000	0.11 / 0.959	0.13 / 0.974
ปวส./อนุปริญญา	4.02			0.11 / 0.874	0.13 / 0.953
ปริญญาตรี	4.14				0.02 / 1.000
สูงกว่าปริญญาตรี	4.16				

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method

จากตารางที่ 35 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่องานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่าไม่มีกลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่องานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่องานของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม
จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่องานของพนักงาน ในภาพรวม	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				(F-value)	Sig
	ไม่เกิน 10 ปี	11 – 20 ปี	21 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปี		
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	4.00	3.60	4.08	3.39	8.013	0.000*
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.91	3.95	4.38	4.13	7.977	0.000*
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพของ องค์กร	4.14	4.15	4.49	4.13	5.399	0.001*
ค่าเฉลี่ยรวม	4.02	3.90	4.32	3.88	8.122	0.000*

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 3 ข้อ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน

จากตารางที่ 36 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่องานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		11 – 20 ปี	21 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
ไม่เกิน 10 ปี	4.02	0.12 / 0.843	0.30 / 0.121	0.13 / 0.859
11 – 20 ปี	3.90		0.42 / 0.000*	0.01 / 0.999
21 – 30 ปี	4.32			0.44 / 0.011*
มากกว่า 30 ปี	3.88			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method

จากตารางที่ 37 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่องานของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่องานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงาน 11-20 ปี และกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปี

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่องานของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมจำแนกตาม
กลุ่มตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่องานของพนักงาน ในภาพรวม	ตำแหน่งงาน					(F-value)	Sig
	พนักงาน ต่ำกว่า ระดับ 4	พนักงาน ระดับ 4-5	พนักงาน ระดับ 6-7	พนักงาน ระดับ 8-9	พนักงาน สูงกว่า ระดับ 9		
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	3.60	3.87	3.58	4.22	4.21	4.379	0.002*
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.60	4.16	3.93	4.54	4.71	10.281	0.000*
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพของ องค์กร	4.00	4.31	4.05	4.65	4.79	8.070	0.000*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.73	4.11	3.85	4.47	4.57	9.455	0.000*

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 3 ข้อ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 38 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่ง
งาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถาม
ย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ
องค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่องานของพนักงาน
จำแนกตามปัจจัยด้านตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
		พนักงานระดับ 4 - 5	พนักงานระดับ 6 - 7	พนักงานระดับ 8-9	พนักงานสูงกว่า ระดับ 9
พนักงานต่ำกว่าระดับ 4	3.73	0.38 / 0.489	0.12 / 0.989	0.73 / 0.028*	0.84 / 0.033*
พนักงานระดับ 4 - 5	4.11		0.38 / 0.082	0.26 / 0.062	0.36 / 0.150
พนักงานระดับ 6 - 7	3.85			0.62 / 0.000*	0.72 / 0.003*
พนักงานระดับ 8-9	4.47				0.10 / 0.991
พนักงานสูงกว่าระดับ 9	4.57				

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method

จากตารางที่ 39 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่องานของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่องานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานระดับ 8-9 มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานมากกว่ากลุ่มพนักงานระดับ 4-5 กลุ่มพนักงานระดับ 6-7 และพนักงานสูงกว่าระดับ 9 มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานมากกว่ากลุ่มพนักงานระดับ 6-7 และกลุ่มพนักงานต่ำกว่าระดับ 4

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่องานของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มอัตราเงินเดือน

ความผูกพันต่องานของพนักงานในภาพรวม	อัตราเงินเดือน					(F-value)	Sig
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาท	40,000 บาทขึ้นไป		
	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.33	3.92	3.64	4.15		
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.33	3.92	4.09	4.32	4.27	5.459	0.001*
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.00	4.04	4.22	4.52	4.34	4.123	0.003*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55	3.96	3.98	4.33	4.10	4.199	0.003*

* ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

หมายเหตุ ตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามย่อยจำนวน 3 ข้อ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มอัตราเงินเดือน

จากตารางที่ 40 พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในภาพรวมจำแนกตามอัตราเงินเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่องานของพนักงาน
จำแนกตามปัจจัยด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
		10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาท	40,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.55	0.40 / 0.718	0.43 / 0.666	0.77 / 0.099	0.54 / 0.416
10,001-20,000 บาท	3.96		0.02 / 1.000	0.37 / 0.057	0.14 / 0.845
20,001-30,000 บาท	3.98			0.34 / 0.068	0.12 / 0.901
30,001-40,000 บาท	4.33				0.22 / 0.377
40,000 บาทขึ้นไป	4.10				

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

Post Hoc comparison Scheffe's method

จากตารางที่ 41 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่องานของพนักงานจำแนกตามอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่าไม่มีกลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่องานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตอนที่ 3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่องานของพนักงานในภาพรวม

ตารางที่ 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่องาน ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่องานของ พนักงานในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับ ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่องานในภาพรวม					
	B	Beta	t	Sig.	R	R Square
ด้านองค์กร	0.002	0.052	0.516	0.607	0.582	0.338
ด้านงาน	-0.007	-1.113	-1.190	0.235		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.007	0.297	2.557	0.011*		
ด้านภาวะผู้นำ	0.157	0.376	4.963	0.000*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

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

ตัวแปรตาม (Dependent variable) : ความผูกพันด้านภาพรวม

จากตารางที่ 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อ งานในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อ งานในภาพรวมโดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.582 และระดับความผูกพันต่องานในภาพ รวมจะผันแปรตามปัจจัยที่ส่งผลต่อทั้ง 4 ด้านคิดเป็นร้อยละ 33.80 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 66.20 เป็นผลมาจาก ปัจจัยในเรื่องอื่นๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear regression) จะใกล้เคียง กับระดับความผูกพันในภาพรวมจริงๆ ของพนักงานได้ปานกลาง และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทาง สถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยด้านองค์กร และด้านงาน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่า สัมประสิทธิ์ความถดถอย ใช้ค่า Beta ในการทำนายระดับความผูกพัน เนื่องจากค่า Beta สามารถ บอกได้ว่าตัวทำนายนั้นมีผลหรืออิทธิพลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ซึ่งพบว่า ตัวทำนายใน ด้านภาวะผู้นำสามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (Beta = 0.376) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Beta = 0.297)

ตารางที่ 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามย่อย กับความผูกพันต่องานของพนักงานในภาพรวม

ข้อคำถามย่อย	ความผูกพันต่องานในภาพรวม					
	B	Beta	t	Sig.	R	R Square
มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.333	0.454	2237.245	0.000*	1.000	1.000
มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	0.336	0.352	1039.546	0.000*		
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป	0.332	0.345	1094.086	0.000*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

ตัวทำนาย (Predictors) : ข้อคำถามย่อย 3 ข้อ

ตัวแปรตาม (Dependent variable) : ความผูกพันด้านภาพรวม

จากตารางที่ 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามย่อยจำนวน 3 ข้อกับตัวแปรตามคือความผูกพันต่องานในภาพรวม พบว่าข้อคำถามย่อยทั้ง 3 ข้อมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่องานในภาพรวมโดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 1.000 และระดับความผูกพันต่องานในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยที่ส่งผลต่อทั้ง 4 ด้านคิดเป็นร้อยละ 100.00 แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear regression) จะใกล้เคียงกับระดับความผูกพันในภาพรวมจริงๆ ของพนักงานได้มาก และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ข้อคำถามย่อยทั้ง 3 ข้อ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย โดยได้ใช้ค่า Beta ในการทำนายระดับความผูกพัน เนื่องจากค่า Beta สามารถบอกได้ว่าตัวทำนายนั้นมีผลหรืออิทธิพลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ซึ่งพบว่า คำถามเรื่องความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรสามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (Beta = 0.454) รองลงมาคือ คำถามเรื่องความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร (Beta = 0.352) และคำถามเรื่องความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป (Beta = 0.345) ตามลำดับ