บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 ในการศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 107 ชุด และได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยโปรแกรม SPSS for Windows 15.0 (Statistical Package for Social Science) ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงานในสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง ผลที่ได้จากการวิเคราะห์จะแสดงออกมาเป็นจำนวนและร้อยละ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1

ตอนที่ 2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 ผลที่ได้จากการวิเคราะห์จะแสดงออกมาเป็นจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 กับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพกรพื้นที่สมุทรสาคร 1

ตอนที่ 3.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1

ตอนที่ 3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 ผลที่ได้จากการวิเคราะห์จะแสดงออกมาเป็นจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 3.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 กับปัจจัยส่วนบุคคล

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1

ตอนที่ 3.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 จำนวน 107 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 107 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของกลุ่มประชากรที่ศึกษา ข้อมูลที่ศึกษาได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง จากการศึกษาจากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	29	27.1
หญิง	78	72.9
รวม	**107**	**100.0**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 และเพศชาย มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21-25 ปี	2	1.9
26-30 ปี	7	6.5
31-35 ปี	31	29.0
36-40 ปี	21	19.6
41-45 ปี	19	17.8
46-50 ปี	7	6.5
51-55 ปี	15	14.0
56-60 ปี	5	4.7
รวม	**107**	**100.0**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 31 – 35 ปีมากที่สุด มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36 – 40 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 อายุระหว่าง 41 – 45 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 อายุระหว่าง 51 – 55 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 อายุระหว่าง 26 – 30 ปี และอายุระหว่าง 46 – 50 ปี มีจำนวน 7 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 6.5 อายุระหว่าง 56 – 60 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และอายุระหว่าง 21 – 25 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	57	53.3
สมรส	49	45.8
อื่นๆ	1	0.9
รวม	**107**	**100.0**

หมายเหตุ : สถานภาพอื่นๆ ได้แก่ หม้าย/หย่าร้าง

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 และสถานภาพอื่นๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปวช.	6	5.6
ปวส.	6	5.6
อนุปริญญา	5	4.7
ปริญญาตรี	78	72.9
ปริญญาโท	9	8.4
อื่นๆ	3	2.8
รวม	**107**	**100.0**

หมายเหตุ : ระดับการศึกษาอื่นๆ ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนต้น , มัธยมศึกษาตอนปลาย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 ระดับ ปวช. และ ปวส. มีจำนวน 6 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ระดับอนุปริญญา มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และอื่นๆ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงานในสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	7	6.5
2 - 4 ปี	11	10.3
5 - 7 ปี	5	4.7
8 -10 ปี	38	35.5
11 - 13 ปี	15	14.0
14 - 16 ปี	6	5.6
17 - 19 ปี	4	3.7
มากกว่า19 ปี	21	19.6
รวม	**107**	**100.0**

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน 8-10 ปีมากที่สุด มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาคือ อายุการทำงานมากกว่า 19 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 อายุการทำงาน 11-13 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 อายุการทำงาน 2-4 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 อายุการทำงาน 14-16 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 อายุการทำงาน 5-7 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และอายุการทำงาน 17-19 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 7,000 บาท	1	0.9
7,001-12,000 บาท	24	22.4
12,001-17,000 บาท	38	35.5
17,001-22,000 บาท	13	12.1
22,001-27,000 บาท	14	13.1
27,001-32,000 บาท	9	8.4
มากกว่า 32,000 บาท	8	7.5
รวม	**107**	**100.0**

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 12,001-17,000 บาท มากที่สุด มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 7,001-12,000 บาท มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 รายได้ต่อเดือน 22,001-27,000 บาท มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 รายได้ต่อเดือน 17,001-22,000 บาท มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 รายได้ต่อเดือน 27,001-32,000 บาท มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 32,000 บาท มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,000 บาท มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นักวิชาการภาษี	6	5.6
นักวิชาการสรรพากร	23	21.5
นักตรวจสอบภาษี	31	29.0
นิติกร	5	4.7
เจ้าพนักงานธุรการ	11	10.3
เจ้าพนักงานสรรพากร	12	11.2
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	0.9
ลูกจ้างประจำ	4	3.7
ลูกจ้างชั่วคราว	11	10.3
อื่นๆ	3	2.8
รวม	**107**	**100.0**

หมายเหตุ : ตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ สรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 , สรรพากรอำเภอ

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีมากที่สุด มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 รองลงมาคือ นักวิชาการสรรพากร มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 เจ้าพนักงานสรรพากร มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 เจ้าพนักงานธุรการและลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวน 11 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 10.3 นักวิชาการภาษี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 นิติกร มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ลูกจ้างประจำ มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตำแหน่งอื่นๆ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1

ในส่วนนี้เป็นข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1

ตารางที่ 8 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	Reliability (α)
ด้านองค์กร	0.942
ด้านงาน	0.877
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.816
ด้านภาวะผู้นำ	0.929

หมายเหตุ : การแปลผล (Hair, Joseph F., et al. 2007: 244)

Alpha Coefficient Range 0.8 to < 0.9 อยู่ในระดับดีมาก (Very Good)

Alpha Coefficient Range ≥ 0.9 อยู่ในระดับดีเลิศ (Excellent)

จากตารางที่ 8 การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีเลิศ มีค่าเท่ากับ 0.942 ด้านงาน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเท่ากับ 0.877 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเท่ากับ 0.816 และด้านภาวะผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีเลิศ มีค่าเท่ากับ 0.929

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉยๆ เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยมาก มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกแผนกและฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน	16 (15.0)	51 (47.7)	26 (24.3)	13 (12.1)	1 (0.9)	107 (100.0)	3.64 (เห็นด้วยมาก)	1
2. จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	10 (9.3)	46 (43.0)	27 (25.2)	20 (18.7)	4 (3.7)	107 (100.0)	3.36 (เฉยๆ)	6
3. มีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่	9 (8.4)	41 (38.3)	31 (29.0)	17 (15.9)	9 (8.4)	107 (100.0)	3.22 (เฉยๆ)	8
4.นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกและฝ่ายที่ทำงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายขององค์กร	9 (8.4)	56 (52.3)	24 (22.4)	17 (15.9)	1 (0.9)	107 (100.0)	3.51 (เห็นด้วยมาก)	2

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 9 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
5. มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	9 (8.4)	51 (47.7)	29 (27.1)	15 (14.0)	3 (2.8)	107 (100.0)	3.45 (เห็นด้วยมาก)	3
6. มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับเจ้าหน้าที่	6 (5.6)	54 (50.5)	29 (27.1)	13 (12.1)	5 (4.7)	107 (100.0)	3.40 (เฉยๆ)	5
7. มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมกับเจ้าหน้าที่	9 (8.4)	38 (35.5)	40 (37.4)	12 (11.2)	8 (7.5)	107 (100.0)	3.26 (เฉยๆ)	7
8. มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	7 (6.5)	53 (49.5)	29 (27.1)	14 (13.1)	4 (3.7)	107 (100.0)	3.42 (เห็นด้วยมาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม							**3.41 (เห็นด้วยมาก)**	

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง เฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกแผนกและฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.64) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกและฝ่ายที่ทำงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.51) มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.45) มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.42) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับเฉยๆ ได้แก่ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.40) จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.36) มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมกับเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.26) และมีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.22) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านงาน

ปัจจัยด้านงาน	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. มีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	7 (6.5)	52 (48.6)	25 (23.4)	17 (15.9)	6 (5.6)	107 (100.0)	3.35 (เฉยๆ)	2
2. มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ	6 (5.6)	34 (31.8)	22 (20.6)	33 (30.8)	12 (11.2)	107 (100.0)	2.90 (เฉยๆ)	4
3. มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของเจ้าหน้าที่	8 (7.5)	43 (40.2)	32 (29.9)	17 (15.9)	7 (6.5)	107 (100.0)	3.26 (เฉยๆ)	3
4.เจ้าหน้าที่มีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	11 (10.3)	59 (55.1)	22 (20.6)	12 (11.2)	3 (2.8)	107 (100.0)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม							**3.28 (เฉยๆ)**	

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง เฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.28) ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ เจ้าหน้าที่มีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.59) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับเฉยๆ ได้แก่ มีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.35) มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.26) และมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.90) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	9 (8.4)	33 (30.8)	32 (29.9)	21 (19.6)	12 (11.2)	107 (100.0)	3.06 (เฉยๆ)	10
2. มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์กรและเจ้าหน้าที่	11 (10.3)	40 (37.4)	34 (31.8)	15 (14.0)	7 (6.5)	107 (100.0)	3.31 (เฉยๆ)	4
3. มีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของเจ้าหน้าที่แต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	10 (9.3)	42 (39.3)	31 (29.0)	18 (16.8)	6 (5.6)	107 (100.0)	3.30 (เฉยๆ)	5
4. สามารถทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน	7 (6.5)	35 (32.7)	46 (43.0)	15 (14.0)	4 (3.7)	107 (100.0)	3.24 (เฉยๆ)	6

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
5. มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับเจ้าหน้าที่ที่ชัดเจน	11 (10.3)	20 (18.7)	46 (43.0)	25 (23.4)	5 (4.7)	107 (100.0)	3.07 (เฉยๆ)	9
6. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	7 (6.5)	30 (28.0)	47 (43.9)	19 (17.8)	4 (3.7)	107 (100.0)	3.16 (เฉยๆ)	8
7. มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	10 (9.3)	45 (42.1)	30 (28.0)	20 (18.7)	2 (1.9)	107 (100.0)	3.38 (เฉยๆ)	2
8. มีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	9 (8.4)	25 (23.4)	39 (36.4)	23 (21.5)	11 (10.3)	107 (100.0)	2.98 (เฉยๆ)	11
9. มีการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรในระดับเดียวกันได้	10 (9.3)	19 (17.8)	36 (33.6)	26 (24.3)	16 (15.0)	107 (100.0)	2.82 (เฉยๆ)	12
10. มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของเจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ	9 (8.4)	40 (37.4)	31 (29.0)	18 (16.8)	9 (8.4)	107 (100.0)	3.21 (เฉยๆ)	7

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
11. มีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่	12 (11.2)	55 (51.4)	24 (22.4)	12 (11.2)	4 (3.7)	107 (100.0)	3.55 (เห็นด้วยมาก)	1
12. มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่เจ้าหน้าที่	7 (6.5)	48 (44.9)	33 (30.8)	13 (12.1)	6 (5.6)	107 (100.0)	3.35 (เฉยๆ)	3
ค่าเฉลี่ยรวม							**3.20 (เฉยๆ)**	

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง เฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยมาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.20) ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ มีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.55) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับเฉยๆ ได้แก่ มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ(ค่าเฉลี่ย 3.38) มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่เจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.35) มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทั้งด้านองค์กรและเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.31) มีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของเจ้าหน้าที่แต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.30) สามารถทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.24) มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของเจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.21) ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16) มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับเจ้าหน้าที่ที่ชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 3.07) มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.06) มีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.98) และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรในระดับเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 2.82) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านภาวะผู้นำ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	13 (12.1)	40 (37.4)	36 (33.6)	12 (11.2)	6 (5.6)	107 (100.0)	3.39 (เฉยๆ)	5
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่เจ้าหน้าที่ทุกคน	14 (13.1)	40 (37.4)	38 (35.5)	10 (9.3)	5 (4.7)	107 (100.0)	3.45 (เห็นด้วยมาก)	4
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้แต่ละแผนกได้รับทราบ	14 (13.1)	51 (47.7)	33 (30.8)	6 (5.6)	3 (2.8)	107 (100.0)	3.63 (เห็นด้วยมาก)	1
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่	11 (10.3)	41 (38.3)	45 (42.1)	6 (5.6)	4 (3.7)	107 (100.0)	3.46 (เห็นด้วยมาก)	3
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	11 (10.3)	33 (30.8)	38 (35.5)	19 (17.8)	6 (5.6)	107 (100.0)	3.22 (เฉยๆ)	6

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 12 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านภาวะผู้นำ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบ	12 (11.2)	43 (40.2)	39 (36.4)	11 (10.3)	2 (1.9)	107 (100.0)	3.49 (เห็นด้วยมาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม							**3.44 (เห็นด้วยมาก)**	

หมายเหตุ : การแปลผล
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง เฉยๆ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยมาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.44) ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้แต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.63) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.49) ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.46) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่เจ้าหน้าที่ทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.45) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับเฉยๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.39) และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.22) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 13 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านองค์กร	3.41	เห็นด้วยมาก	2
2. ด้านงาน	3.27	เฉยๆ	3
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.20	เฉยๆ	4
4. ด้านภาวะผู้นำ	3.44	เห็นด้วยมาก	1

หมายเหตุ : การแปลผล
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง เฉยๆ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยมาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.44) ปัจจัยด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.41) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับเฉยๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27) และปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.20) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 กับปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง โดยสถิติที่ใช้ทดสอบ ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-Test) กรณีประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	เพศ		t	ค่า Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านองค์กร	3.59	3.34	1.472	0.144
ด้านงาน	3.47	3.20	1.468	0.145
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.49	3.10	2.212	0.029*
ด้านภาวะผู้นำ	3.69	3.35	1.930	0.056

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่ากลุ่มเพศหญิง ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	อายุ				F	ค่า Sig.
	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป		
ด้านองค์กร	3.68	3.43	3.33	3.34	0.509	0.677
ด้านงาน	3.61	3.29	3.11	3.30	0.786	0.505
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.42	3.14	3.21	3.25	0.309	0.818
ด้านภาวะผู้นำ	3.70	3.46	3.27	3.50	0.707	0.550

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรทุกด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	สถานภาพ		t	ค่า Sig.
	โสด	สมรส/อื่นๆ		
ด้านองค์กร	3.44	3.37	0.432	0.667
ด้านงาน	3.33	3.20	0.762	0.448
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.19	3.21	-0.135	0.893
ด้านภาวะผู้นำ	3.50	3.37	0.808	0.421

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรทุกด้านได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับการศึกษา			F	ค่า Sig.
	อนุปริญญาหรือต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป		
ด้านองค์กร	3.68	3.41	3.00	2.741	0.069
ด้านงาน	3.56	3.25	3.00	1.555	0.216
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.59	3.15	2.98	2.524	0.085
ด้านภาวะผู้นำ	3.80	3.41	3.11	2.720	0.071

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรทุกด้านได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	อายุการทำงาน				F	ค่า Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	มากกว่า 16 ปี		
ด้านองค์กร	3.67	3.44	3.28	3.27	1.119	0.345
ด้านงาน	3.51	3.28	3.15	3.18	0.686	0.563
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.46	3.07	3.15	3.29	1.062	0.369
ด้านภาวะผู้นำ	3.74	3.46	3.30	3.30	1.241	0.299

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรทุกด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	รายได้ต่อเดือน			F	ค่า Sig.
	ต่ำกว่า 12,000 บาท	12,001-22,000 บาท	มากกว่า 22,000 บาท		
ด้านองค์กร	3.60	3.37	3.32	1.010	0.368
ด้านงาน	3.38	3.28	3.17	0.412	0.664
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.41	3.13	3.15	1.057	0.351
ด้านภาวะผู้นำ	3.62	3.44	3.29	1.097	0.338

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรทุกด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร จำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ตำแหน่ง									F	ค่า Sig.
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)		
ด้านองค์กร	3.54	3.27	3.42	3.70	3.07	3.55	4.16	3.43	3.25	0.991	0.448
ด้านงาน	3.33	3.12	3.36	3.45	3.06	3.50	4.00	3.25	2.17	1.350	0.228
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.21	3.09	3.02	3.57	3.05	3.50	4.31	3.36	2.72	1.775	0.091
ด้านภาวะผู้นำ	3.28	3.28	3.35	3.97	3.22	3.58	4.29	3.74	3.06	1.414	0.200

หมายเหตุ : (1) นักวิชาการภาษี
(2) นักวิชาการสรรพากร
(3) นักตรวจสอบภาษี
(4) นิติกร
(5) เจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
(6) เจ้าพนักงานสรรพากร
(7) ลูกจ้างประจำ
(8) ลูกจ้างชั่วคราว
(9) ตำแหน่งอื่นๆ

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรทุกด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพกรพื้นที่สมุทรสาคร 1

ในส่วนนี้เป็นข้อมูลที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ตอนที่ 3.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1

ตารางที่ 21 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

รายการ	Reliability (α)
ความผูกพันต่อองค์กร	0.876

หมายเหตุ : การแปลผล (Hair, Joseph F., et al. 2007: 244)

Alpha Coefficient Range 0.8 to < 0.9 อยู่ในระดับดีมาก (Very Good)

จากตารางที่ 21 การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเท่ากับ 0.876

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉยๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	รวม		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	13 (12.1)	38 (35.5)	47 (43.9)	8 (7.5)	1 (0.9)	107 (100.0)	3.50 (เห็นด้วยมาก)	3
2. ด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	19 (17.8)	53 (49.5)	34 (31.8)	1 (0.9)	0 (0.0)	107 (100.0)	3.84 (เห็นด้วยมาก)	1
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	17 (15.9)	50 (46.7)	36 (33.6)	4 (3.7)	0 (0.0)	107 (100.0)	3.75 (เห็นด้วยมาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม							**3.70 (เห็นด้วยมาก)**	

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง เฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยมาก

การแปลผลความผูกพัน

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน (Notengaged employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged employee)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและมีความผูกพันต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.70) ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.84) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.75) และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.50) ตามลำดับ

ตอนที่ 3.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 กับปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง โดยสถิติที่ใช้ทดสอบ ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-Test) กรณีประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ		t	ค่า Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.97	3.33	3.658	0.000*
ด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.21	3.71	3.795	0.000*
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.17	3.59	4.125	0.000*
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	**4.11**	**3.54**	**4.167**	**0.000***

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มเพศหญิง

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมากกว่ากลุ่มเพศหญิง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ				F	ค่า Sig.
	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป		
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.44	3.37	3.46	3.95	2.491	0.064
ด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.11	3.69	3.81	4.15	2.543	0.060
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.33	3.71	3.77	4.00	1.678	0.176
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	**3.63**	**3.59**	**3.68**	**4.03**	**2.177**	**0.095**

จากตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพ		t	ค่า Sig.
	โสด	สมรส/อื่นๆ		
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.44	3.58	-0.868	0.387
ด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.77	3.92	-1.068	0.288
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.77	3.72	0.348	0.728
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	**3.66**	**3.74**	**-0.601**	**0.549**

จากตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา			F	ค่า Sig.
	อนุปริญญาหรือต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป		
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.94	3.45	3.25	3.144	0.047*
ด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.12	3.81	3.67	1.734	0.182
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.88	3.69	3.92	0.755	0.472
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	**3.98**	**3.65**	**3.61**	**1.797**	**0.171**

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือต่ำกว่ามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.		
			อนุปริญญาหรือต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
			3.94	**3.45**	**3.25**
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	อนุปริญญาหรือต่ำกว่า	3.94	-	0.028*	0.28*
	ปริญญาตรี	3.45	0.028*	-	0.438
	ปริญญาโทขึ้นไป	3.25	0.028*	0.438	-

หมายเหตุ : Post Hoc Comparisons LSD Method

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุการทำงาน				F	ค่า Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-16 ปี	มากกว่า 16 ปี		
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.72	3.28	3.48	3.76	2.297	0.082
ด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.11	3.70	3.67	4.04	2.602	0.056
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.67	3.70	3.67	3.96	0.843	0.473
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	**3.83**	**3.56**	**3.60**	**3.92**	**1.926**	**0.130**

จากตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	รายได้ต่อเดือน			F	ค่า Sig.
	ต่ำกว่า 12,000 บาท	12,001-22,000 บาท	มากกว่า 22,000 บาท		
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.48	3.47	3.58	0.177	0.838
ด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.04	3.75	3.84	1.436	0.243
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.76	3.71	3.81	0.168	0.846
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	**3.76**	**3.64**	**3.74**	**0.348**	**0.707**

จากตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่ง									F	ค่า Sig.
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)		
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.50	3.87	3.13	3.40	3.25	3.75	4.75	3.55	3.00	3.330	0.002*
ด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.83	4.00	3.52	4.00	3.83	4.00	4.25	4.00	4.00	1.327	0.239
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.67	3.91	3.65	3.60	3.42	3.67	4.25	4.00	4.00	0.932	0.494
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	**3.67**	**3.93**	**3.43**	**3.67**	**3.50**	**3.81**	**4.42**	**3.85**	**3.67**	**1.841**	**0.078**

หมายเหตุ : (1) นักวิชาการภาษี
(2) นักวิชาการสรรพากร
(3) นักตรวจสอบภาษี
(4) นิติกร
(5) เจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
(6) เจ้าพนักงานสรรพากร
(7) ลูกจ้างประจำ
(8) ลูกจ้างชั่วคราว
(9) ตำแหน่งอื่นๆ
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มลูกจ้างประจำมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ค่า Sig.								
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
			3.50	**3.87**	**3.13**	**3.40**	**3.25**	**3.75**	**4.75**	**3.55**	**3.00**
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	(1)	3.50	-	0.300	0.285	0.832	0.520	0.520	0.014*	0.908	0.363
	(2)	3.87	0.300	-	0.001*	0.222	0.027*	0.666	0.038*	0.256	0.070
	(3)	3.13	0.285	0.001*	-	0.470	0.647	0.020*	0.000*	0.129	0.783
	(4)	3.40	0.832	0.222	0.470	-	0.717	0.398	0.011*	0.728	0.481
	(5)	3.25	0.520	0.027*	0.647	0.717	-	0.117	0.001*	0.363	0.618
	(6)	3.75	0.520	0.666	0.020*	0.398	0.117	-	0.028	0.528	0.137
	(7)	4.75	0.014*	0.038*	0.000*	0.011*	0.001*	0.028	-	0.009*	0.004*
	(8)	3.55	0.908	0.256	0.129	0.728	0.363	0.528	0.009*	-	0.282
	(9)	3.00	0.363	0.070	0.783	0.481	0.618	0.137	0.004*	0.282	-

หมายเหตุ : (1) นักวิชาการภาษี
(2) นักวิชาการสรรพากร
(3) นักตรวจสอบภาษี
(4) นิติกร
(5) เจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
(6) เจ้าพนักงานสรรพากร
(7) ลูกจ้างประจำ
(8) ลูกจ้างชั่วคราว
(9) ตำแหน่งอื่นๆ
Post Hoc Comparisons LSD Method
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 11 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีตำแหน่งนักวิชาการสรรพากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีและกลุ่มที่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กลุ่มที่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานสรรพากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี และกลุ่มที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่าทุกกลุ่ม

ตอนที่ 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบเชิงซ้อน (Multiple Regression) เนื่องจากมีตัวแปรเหตุมากกว่า 1 ตัว มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การทดสอบความแปรปรวน (ANOVA) เพื่อพิจารณาว่ามีตัวแปรเหตุอย่างน้อย 1 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรผลหรือไม่ ถ้าผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. < 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรเหตุอย่างน้อย 1 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรผล สามารถใช้สมการถดถอยเชิงเส้นหาความสัมพันธ์ของตัวแปรได้

ขั้นที่ 2 การทดสอบ T-Test เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรเหตุตัวใดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรผล ถ้าผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. < 0.05 แสดงว่าตัวแปรเหตุตัวนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรผล สามารถใช้สมการถดถอยเชิงเส้นหาความสัมพันธ์ของตัวแปรได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทั้งนี้ในการทดสอบในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ต้องมีค่า Sig. < 0.05 ทั้งคู่ แต่ถ้าหากพบว่าการทดสอบ T-Test มีค่า Sig. > 0.05 ทุกตัวแปรเหตุ แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity ต้องแก้ไขโดยการตัดตัวแปรเหตุตัวที่มีความสัมพันธ์สูงออกไป พิจารณาจากค่า Beta ในตาราง Coefficients แล้วจึงใช้สมการถดถอยเชิงเส้นหาความสัมพันธ์ของตัวแปรได้

3.4.1 การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตารางที่ 32 แสดงความแปรปรวนของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การถดถอย (Regression)	33.522	4	8.380	20.735	0.000*
ส่วนที่เหลือ (Residual)	41.226	102	0.404		
รวม	74.748	106			

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

Dependent Variable : ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างน้อย 1 ตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Sig. < 0.05) สามารถใช้สมการถดถอยเชิงเส้นหาความสัมพันธ์ของตัวแปรได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร				R	R Square
	B	t	Beta	Sig.		
ด้านองค์กร	0.071	0.459	0.066	0.647	0.670	0.427
ด้านงาน	0.172	1.204	0.178	0.231		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.133	0.836	0.132	0.405		
ด้านภาวะผู้นำ	0.352	2.637	0.347	0.010*		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์แบบแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.670 และยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรทั้ง 4 ด้านนั้น สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้ร้อยละ 42.7 ส่วนอีกร้อยละ 57.3 เป็นผลจากปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

เมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant) จากการทดสอบ T-Test พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านองค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ด้านภาวะผู้นำสามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด (β = 0.347)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3.4.2 การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

ตารางที่ 34 แสดงความแปรปรวนของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การถดถอย (Regression)	18.093	4	4.523	12.743	0.000*
ส่วนที่เหลือ (Residual)	36.206	102	0.355		
รวม	54.299	106			

หมายเหตุ : Predictors: (Constant), ด้านองค์กร, ด้านงาน, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ด้านภาวะผู้นำ
Dependent Variable : ด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างน้อย 1 ตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร (Sig. < 0.05) สามารถใช้สมการถดถอยเชิงเส้นหาความสัมพันธ์ของตัวแปรได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 35 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร				R	R Square
	B	t	Beta	Sig.		
ด้านองค์กร	-0.168	-1.159	-0.185	0.249	0.577	0.307
ด้านงาน	0.188	1.401	0.227	0.164		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.151	1.012	0.176	0.314		
ด้านภาวะผู้นำ	0.324	2.593	0.375	0.011*		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์แบบแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.577 และยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรทั้ง 4 ด้านนั้น สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ได้ร้อยละ 30.7 ส่วนอีกร้อยละ 69.3 เป็นผลจากปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

เมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant) จากการทดสอบ T-Test พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านองค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ด้านภาวะผู้นำสามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด (β = 0.375)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3.4.3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ตารางที่ 36 แสดงความแปรปรวนของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรครั้งที่ 1

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การถดถอย (Regression)	17.094	4	4.274	9.667	0.000*
ส่วนที่เหลือ (Residual)	45.093	102	0.442		
รวม	62.187	106			

หมายเหตุ : Predictors: (Constant), ด้านองค์กร, ด้านงาน, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ด้านภาวะผู้นำ
Dependent Variable : ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างน้อย 1 ตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Sig. < 0.05) สามารถใช้สมการถดถอยเชิงเส้นหาความสัมพันธ์ของตัวแปรได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 37 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรครั้งที่ 1

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร				R	R Square
	B	t	Beta	Sig.		
ด้านองค์กร	0.006	0.036	0.006	0.971	0.524	0.246
ด้านงาน	0.049	0.328	0.055	0.744		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.258	1.548	0.280	0.125		
ด้านภาวะผู้นำ	0.200	1.434	0.216	0.155		

จากตารางที่ 37 พบว่า ไม่มีปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรตัวใดที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Sig. > 0.05) ซึ่งขัดแย้งกับผลการทดสอบความแปรปรวนในตารางที่ 36 ที่พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างน้อย 1 ตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity ต้องแก้ไขโดยการตัดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงออกไป โดยตัดตัวแปรที่มีค่า Beta สูงสุดออก คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แล้วจึงนำตัวแปรที่เหลือเข้าสมการถดถอยเชิงเส้นเพื่อหาความสัมพันธ์อีกครั้ง ดังตารางที่ 38-39

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 38 แสดงความแปรปรวนของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรครั้งที่ 2

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การถดถอย (Regression)	16.035	3	5.345	11.929	0.000*
ส่วนที่เหลือ (Residual)	46.152	103	0.448		
รวม	62.187	106			

หมายเหตุ : Predictors: (Constant), ด้านองค์กร, ด้านงาน, ด้านภาวะผู้นำ

Dependent Variable : ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างน้อย 1 ตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Sig. < 0.05) สามารถใช้สมการถดถอยเชิงเส้นหาความสัมพันธ์ของตัวแปรได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 39 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรครั้งที่ 2

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร				R	R Square
	B	t	Beta	Sig.		
ด้านองค์กร	0.092	0.601	0.094	0.549	0.508	0.236
ด้านงาน	0.129	0.910	0.146	0.365		
ด้านภาวะผู้นำ	0.283	2.184	0.306	0.031*		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์แบบแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.508 และยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรทั้ง 3 ด้านนั้น สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ได้ร้อยละ 23.6 ส่วนอีกร้อยละ 76.4 เป็นผลจากปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

เมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant) จากการทดสอบ T-Test พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านองค์กร และด้านงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ด้านภาวะผู้นำสามารถทำนายระดับความผูกพันต่อด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมากที่สุด ($\beta = 0.306$)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3.4.4 การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 40 แสดงความแปรปรวนของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การถดถอย (Regression)	22.019	4	5.505	20.978	0.000*
ส่วนที่เหลือ (Residual)	26.766	102	0.262		
รวม	48.785	106			

หมายเหตุ : Predictors: (Constant), ด้านองค์กร, ด้านงาน, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ด้านภาวะผู้นำ
Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 40 พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างน้อย 1 ตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (Sig. < 0.05) สามารถใช้สมการถดถอยเชิงเส้นหาความสัมพันธ์ของตัวแปรได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 41 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม				R	R Square
	B	t	Beta	Sig.		
ด้านองค์กร	-0.030	-0.244	-0.035	0.808	0.672	0.430
ด้านงาน	0.136	1.183	0.174	0.239		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.180	1.408	0.221	0.162		
ด้านภาวะผู้นำ	0.292	2.717	0.356	0.008*		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์แบบแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.672 และยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรทั้ง 4 ด้านนั้น สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ได้ร้อยละ 43.0 ส่วนอีกร้อยละ 57.0 เป็นผลจากปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

เมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant) จากการทดสอบ T-Test พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านองค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ด้านภาวะผู้นำสามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากที่สุด (β = 0.356)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 3.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 42 แสดงจำนวนและร้อยละของจำนวนผู้ตอบคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

จำนวนผู้ตอบคำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตอบคำถามปลายเปิด	5	4.7
ไม่ตอบคำถามปลายเปิด	102	95.3
รวม	**107**	**100**

จากตารางที่ 42 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 107 คน ตอบคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และไม่ตอบแบบคำถามปลายเปิด มีจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 95.3

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 43 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การพิจารณาความดีความชอบควรมีความโปร่งใสเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้เจ้าหน้าที่	1	0.9
2. ควรมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับประมวลรัษฎากรและการวิเคราะห์งบการเงิน	1	0.9
3. ควรมีแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ทุกแผนกได้แสดงความคิดเห็น	1	0.9
4. ควรสร้างความสามัคคีและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	1	0.9
5. ควรให้ลูกจ้างชั่วคราวมีสวัสดิการและความมั่นคงเหมือนลูกจ้างประจำ	1	0.9
รวม	**5**	**4.5**

หมายเหตุ : มีการปัดเศษทศนิยม 1 ตำแหน่ง

จากตารางที่ 43 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 มีข้อเสนอแนะดังนี้ การพิจารณาความดีความชอบควรมีความโปร่งใสเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ ควรมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับประมวลรัษฎากรและการวิเคราะห์งบการเงิน ควรมีแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ทุกแผนกได้แสดงความคิดเห็น ควรสร้างความสามัคคีและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และควรให้ลูกจ้างชั่วคราวมีสวัสดิการและความมั่นคงเหมือนลูกจ้างประจำ มีจำนวน 1 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved