บทที่ 4
ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครเชียงใหม่ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ เทศบาลนครเชียงใหม่ จำนวน 240 คน และจากการเก็บข้อมูลได้ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้เป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานเทศบาลนครเชียงใหม่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน (ตารางที่ 1 – 6)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถาม(ตารางที่ 7 - 12)

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อองค์การในด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน และด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน (ตารางที่ 13 – 20)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (ตารางที่ 21 – 33)

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน และด้านวัฒนธรรมในการให้บริการประชาชน กับองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (ตารางที่ 34-36)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	94	39.2
หญิง	146	60.8
รวม	**240**	**100.0**

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายโดยเพศหญิงจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 และเพศชายมี จำนวน 94 คน คิดเป็น ร้อยละ 39.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 – 24 ปี	9	3.8
25 – 31 ปี	55	22.9
32 – 38 ปี	50	20.8
39 – 45 ปี	55	22.9
46 – 52 ปี	54	22.5
53 – 60 ปี	17	7.1
รวม	**240**	**100.0**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 25-31 และ 39-45 ปี มากที่สุด จำนวนเท่ากัน คือ 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 รองลงมา คืออายุระหว่าง 46-52 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 อายุระหว่าง 32-38 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 อายุระหว่าง 53-60 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และอายุระหว่าง 18-24 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ม.3	1	0.4
ม. 6/ปวช.	19	7.9
อนุปริญญา/ปวส.	43	17.9
ปริญญาตรี	129	53.8
สูงกว่าปริญญาตรี	48	20.0
รวม	**240**	**100.0**

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมา คือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ระดับการศึกษา อนุปริญญาหรือปวส. จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 ระดับการศึกษา ม. 6 หรือปวช.จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 และระดับการศึกษา ม.3 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	14	5.8
1 – 5 ปี	60	25.0
6 – 10 ปี	34	14.2
11 – 15 ปี	36	15.0
16 – 20 ปี	59	24.6
มากกว่า 20 ปี	37	15.4
รวม	**240**	**100.0**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1-5 ปีมากที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 รองลงมาคือ อายุการทำงานระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ปี อายุการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 อายุการทำงานระหว่าง

11 – 15 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 อายุการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 และอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ผู้อำนวยการสำนัก	1	0.4
ผู้อำนวยการกอง	1	0.4
ผู้อำนวยการส่วน	7	2.9
หัวหน้าสำนักปลัด	1	0.4
หัวหน้ากลุ่มงาน	17	7.1
หัวหน้างาน	37	15.4
ลูกจ้างประจำ	30	12.5
พนักงานราชการเทศบาล	75	31.3
พนักงานจ้างตามภารกิจ	32	13.3
พนักงานจ้างทั่วไป	32	13.3
ลูกจ้างโครงการ	7	2.9
รวม	**240**	**100.0**

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งพนักงานราชการเทศบาลมากที่สุด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมาคือ ตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 พนักงานจ้างตามภารกิจ และตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวนเท่ากันคือ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนและลูกจ้างโครงการมีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 และ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าสำนักปลัด มีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	76	31.7
10,001 – 20,000 บาท	91	37.9
20,001 –30,000 บาท	47	19.6
30,001 – 40,000 บาท	21	8.8
40,001 –50,000 บาท	4	1.7
50,001 – 60,000 บาท	1	0.4
รวม	**240**	**100.0**

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาทมากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 รองลงมามีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 อัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 อัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 อัตราระหว่าง 40,001 – 50,000 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และอัตราเงินเดือนระหว่าง 50,001 – 60,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครเชียงใหม่

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน โดยจำแนกเป็น 7 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย เฉยๆ เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 7 แสดงค่าความน่าเชื่อถือต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ค่าความน่าเชื่อถือ (α)
ด้านความมั่นใจในการทำงาน	0.835
ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน	0.911
ด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน	0.903

จากตารางที่ 7 จากการหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน และด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่ามีค่าความน่าเชื่อถือในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชนค่าความน่าเชื่อถือ 0.911 ด้านวัฒนธรรมในการให้บริการประชาชน ค่าความน่าเชื่อถือ 0.903 และด้านความมั่นใจในการทำงาน ค่าความน่าเชื่อถือ 0.835 แสดงว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีความน่าเชื่อถือในระดับสูงทั้งหมด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความมั่นใจในการทำงานของพนักงาน

ความคิดเห็นของพนักงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความมั่นใจในการทำงานของพนักงาน							ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1. การทำงานของฉันอยู่ในระดับที่ดี ภายใต้ขอบเขตความสามารถ	0 (0.0)	2 (0.8)	5 (2.1)	12 (5.0)	52 (21.7)	118 (49.2)	51 (21.3)	5.80 เห็นด้วย
2. ฉันไม่เคยมีปัญหาในการปรับตัวกับการทำงานในเทศบาลนครเชียงใหม่	0 (0.0)	3 (1.3)	15 (6.3)	19 (7.9)	68 (28.3)	91 (37.9)	44 (18.3)	5.50 เห็นด้วย
3. ฉันมีความรู้ด้านเทคนิค ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานอย่างครบถ้วน	0 (0.0)	1 (0.4)	14 (5.8)	19 (7.9)	82 (34.2)	104 (43.3)	20 (8.3)	5.39 เห็นด้วย
4. ประสบการณ์การทำงานและความสำเร็จในการทำงานที่ผ่านมาของฉันเพิ่มความมั่นใจให้ฉัน ในการทำงานให้กับ ทน.ชม. ได้อย่างเต็มที่	0 (0.0)	1 (0.4)	2 (0.8)	24 (10.0)	55 (22.9)	91 (37.9)	67 (27.9)	5.81 เห็นด้วย
5. ฉันรู้สึกว่า ฉันมีคุณสมบัติเกินกว่าตำแหน่งที่ฉันได้รับในปัจจุบัน	0 (0.0)	10 (4.2)	7 (2.9)	59 (24.6)	77 (32.1)	67 (27.9)	20 (8.3)	5.02 ค่อนข้างเห็นด้วย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความคิดเห็นของพนักงาน (ต่อ)	จำนวนและร้อยละของระดับความมั่นใจในการทำงานของพนักงาน							ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
6. ฉันรู้สึกมั่นใจว่าทักษะและความสามารถของฉันเทียบเท่ากับหรือมากกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	0 (0.0)	5 (2.1)	6 (2.5)	59 (24.6)	78 (32.5)	78 (32.5)	14 (5.8)	5.08 ค่อนข้างเห็นด้วย
7. ฉันสามารถทำงานที่ท้าทายมากกว่างานที่ฉันกำลังทำในปัจจุบัน	0 (0.0)	7 (2.9)	6 (2.5)	58 (24.2)	83 (34.6)	68 (28.3)	18 (7.5)	5.05 ค่อนข้างเห็นด้วย
8. หากกล่าวอย่างมืออาชีพ ฉันพึงพอใจในงานของฉันที่เป็นไปตามความคาดหวัง	0 (0.0)	3 (1.3)	3 (1.3)	35 (14.6)	88 (36.7)	77 (32.1)	34 (14.2)	5.40 เห็นด้วย
9. ฉันมั่นใจในความสามารถของฉันในการทำงานได้เป็นอย่างดี	0 (0.0)	1 (0.4)	3 (1.3)	28 (11.7)	75 (31.3)	81 (33.8)	52 (21.7)	5.62 เห็นด้วย
เฉลี่ยรวม								**5.41 เห็นด้วย**

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.86 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.87 – 2.72 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับ ไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.73 – 3.58 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับ ไม่ค่อยเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.59 – 4.44 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.45 – 5.30 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 5.31 – 6.16 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 6.17 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นปัจจัยกลุ่มด้านความมั่นใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 5.41

โดยมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานและความสำเร็จในการทำงานที่ผ่านมาของพนักงานเพิ่มความมั่นใจให้พนักงานในการทำงานให้กับเทศบาลนครเชียงใหม่ ได้อย่างเต็มที่ การทำงานอยู่ในระดับที่ดี ภายใต้ขอบเขตความสามารถ มั่นใจในความสามารถของตนในการทำงานได้เป็นอย่างดี ไม่เคยมีปัญหาในการปรับตัวกับการทำงานในเทศบาลนครเชียงใหม่ หากกล่าวอย่างมืออาชีพพนักงานพึงพอใจในงานของตัวเองที่เป็นไปตามความคาดหวัง และ ฉันมีความรู้ด้านเทคนิค ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานอย่างครบถ้วน

ระดับความคิดเห็น ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ ฉันรู้สึกมั่นใจว่า ทักษะและความสามารถของฉันเทียบเท่ากับหรือมากกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ฉันสามารถทำงานที่ท้าทายมากกว่างานที่ฉันกำลังทำในปัจจุบันและฉันรู้สึกว่า ฉันมีคุณสมบัติเกินกว่าตำแหน่งที่ฉันได้รับในปัจจุบัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในด้านการให้ความสำคัญแก่ประชาชน

ความคิดเห็นของพนักงาน	จำนวนและร้อยละของระดับการให้ความสำคัญต่อประชาชน							ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1. การยิ้มให้กับประชาชนทุกคนเป็นเรื่องง่ายสำหรับฉัน	0 (0)	1 (0.4)	1 (0.4)	8 (3.3)	60 (25.0)	86 (35.8)	84 (35.0)	6.00 เห็นด้วย
2. การเข้าอกเข้าใจประชาชนเป็นเรื่องปกติสำหรับฉัน	0 (0)	0 (0)	3 (1.3)	13 (5.4)	72 (30.0)	113 (47.1)	39 (16.3)	5.72 เห็นด้วย
3. ฉันมีความสุขในการตอบสนองต่อข้อเรียกร้องของประชาชนอย่างทันท่วงที	0 (0)	1 (0.4)	3 (1.3)	23 (9.6)	78 (32.5)	99 (41.3)	36 (15.0)	5.58 เห็นด้วย
4. ฉันรู้สึกพึงพอใจที่ทำให้ประชาชนมีความสุข	0 (0)	0 (0)	0 (0)	18 (7.5)	65 (27.1)	96 (40.0)	61 (25.4)	5.83 เห็นด้วย
5. ฉันมีความสุขที่ได้ให้บริการประชาชน	0 (0)	0 (0)	2 (0.8)	15 (6.3)	75 (31.3)	101 (42.1)	47 (19.6)	5.73 เห็นด้วย
6. ฉันพยายามช่วยให้ประชาชนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	0 (0)	0 (0)	2 (0.8)	18 (7.5)	69 (28.8)	104 (43.3)	47 (19.6)	5.73 เห็นด้วย
7. การบรรลุวัตถุประสงค์ของฉันคือการทำให้ประชาชนพึงพอใจ	0 (0)	0 (0)	3 (1.3)	13 (5.4)	57 (23.8)	52 (34.0)	98 (40.8)	5.90 เห็นด้วย
8. ฉันชอบให้ประชาชนพูดคุยเกี่ยวกับความต้องการของเขาให้ฉันฟัง	0 (0)	4 (1.7)	4 (1.7)	27 (11.3)	79 (32.9)	90 (37.5)	36 (15.0)	5.48 เห็นด้วย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความคิดเห็นของพนักงาน	จำนวนและร้อยละของระดับการให้ความสำคัญต่อประชาชน							ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
9. ฉันชอบช่วยแก้ปัญหาให้ประชาชน	0 (0)	1 (0.4)	3 (1.3)	23 (9.6)	89 (37.1)	94 (39.2)	30 (12.5)	5.51 เห็นด้วย
10. ความสนใจสูงสุดของประชาชนอยู่ในใจฉันเสมอ	2 (0.8)	2 (0.8)	4 (1.7)	27 (11.3)	68 (28.3)	91 (37.9)	46 (19.2)	5.56 เห็นด้วย
เฉลี่ยรวม								**5.70 เห็นด้วย**

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.86 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.87 – 2.72 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.73 – 3.58 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับไม่ค่อยเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.59 – 4.44 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.45 – 5.30 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 5.31 – 6.16 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 6.17 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นปัจจัยกลุ่มด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชนของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 5.70

โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การยิ้มให้กับประชาชนทุกคนเป็นเรื่องง่ายสำหรับฉัน การบรรลุวัตถุประสงค์ ของฉันคือการทำให้ประชาชนพึงพอใจ ฉันรู้สึกพึงพอใจที่ทำให้ประชาชนมีความสุข ฉันมีความสุขที่ได้ให้บริการประชาชน ฉันพยายามช่วยให้ประชาชนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การเข้าอกเข้าใจประชาชนเป็นเรื่องปกติสำหรับฉัน ฉันมีความสุขในการตอบสนองต่อข้อเรียกร้องของประชาชนอย่างทันท่วงที ความสนใจสูงสุดของประชาชนอยู่ในใจฉันเสมอ ฉันชอบช่วยแก้ปัญหาให้ประชาชน และ ฉันชอบให้ประชาชนพูดคุยเกี่ยวกับความต้องการของเขาให้ฉันฟัง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน

ความคิดเห็นต่อระดับการให้บริการประชาชน	จำนวนและร้อยละของระดับวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน							ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1. พนักงานในที่ทำการของท่านมีความรู้ในงาน และมีทักษะในการทำงานและให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ	0 (0.0)	7 (2.9)	15 (6.3)	29 (12.1)	60 (25.0)	106 (44.2)	23 (9.6)	5.30 ค่อนข้างเห็นด้วย
2. เมื่อพนักงานทำงานและให้บริการได้อย่างยอดเยี่ยมจะได้รับการยกย่องและได้รับรางวัล	6 (2.5)	2 (0.8)	8 (3.3)	32 (13.3)	65 (27.1)	91 (37.9)	36 (15.0)	5.35 เห็นด้วย
3. โดยรวมแล้วคุณภาพการบริการของที่ทำการท่านอยู่ในระดับยอดเยี่ยม	1 (0.4)	2 (0.8)	11 (4.6)	36 (15.0)	95 (39.6)	74 (30.8)	21 (8.8)	5.20 ค่อนข้างเห็นด้วย
4. เทศบาลมีการจัดเตรียมเครื่องมือ เทคโนโลยี และความช่วยเหลืออื่นๆ ที่เหมาะสมสำหรับพนักงานในการทำงานและให้บริการ	7 (2.9)	9 (3.8)	26 (10.8)	40 (16.7)	75 (31.3)	58 (24.2)	25 (10.4)	4.84 ค่อนข้างเห็นด้วย
5. ผู้บริหารแสดงความห่วงใยอย่างจริงใจในการบริการประชาชนโดยการปฏิบัติเป็นแบบอย่างด้วยตัวเอง	4 (1.7)	8 (3.3)	9 (3.8)	58 (22.1)	61 (25.4)	70 (29.2)	35 (14.6)	5.12 ค่อนข้างเห็นด้วย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความคิดเห็นต่อระดับการให้บริการประชาชน (ต่อ)	จำนวนและร้อยละของระดับวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน							ค่าเฉลี่ยความหมาย
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
6. เทศบาล มีการตรวจสอบมาตรฐานการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ	3 (1.3)	7 (2.9)	5 (2.1)	50 (20.8)	71 (29.6)	60 (25.0)	44 (18.3)	5.23 ค่อนข้างเห็นด้วย
7. พนักงานทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการให้บริการเป็นอย่างดี	2 (0.8)	5 (2.1)	11 (4.6)	49 (20.4)	68 (28.3)	70 (29.2)	35 (14.6)	5.19 ค่อนข้างเห็นด้วย
เฉลี่ยรวม								**5.18 ค่อนข้างเห็นด้วย**

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.86 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.87 – 2.72 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.73 – 3.58 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับไม่ค่อยเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.59 – 4.44 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.45 – 5.30 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 5.31 – 6.16 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 6.17 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นปัจจัยกลุ่มด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชนอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 5.18

โดยมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย คือ เมื่อพนักงานทำงานและให้บริการได้อย่างยอดเยี่ยมจะได้รับการยกย่องและได้รับรางวัล

ระดับความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ พนักงานในที่ทำการของท่านมีความรู้ในงาน และมีทักษะในการทำงานและให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ เทศบาลมีการตรวจสอบมาตรฐานการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ โดยรวมแล้วคุณภาพการบริการของที่ทำการท่านอยู่ในระดับยอดเยี่ยม พนักงานทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการให้บริการเป็นอย่างดี ผู้บริหารแสดงความห่วงใยอย่างจริงใจในการบริการประชาชนโดยการปฏิบัติเป็นแบบอย่างด้วยตัวเอง และ เทศบาลมีการจัดเตรียมเครื่องมือ เทคโนโลยี และความช่วยเหลืออื่นๆ ที่เหมาะสมสำหรับพนักงานในการทำงานและให้บริการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 11 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านต่าง ๆ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านความมั่นใจในการทำงานของพนักงาน	5.41	เห็นด้วย
ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน	5.70	เห็นด้วย
ด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน	5.18	ค่อนข้างเห็นด้วย

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.86 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.87 – 2.72 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.73 – 3.58 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับไม่ค่อยเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.59 – 4.44 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.45 – 5.30 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 5.31 – 6.16 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 6.17 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 11 เป็นการแสดงผลรวมของค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านต่าง ๆ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อกลุ่มปัจจัยด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชนมากที่สุด อยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 5.70 รองลงมาคือ กลุ่มปัจจัยด้านความมั่นใจในการทำงานของพนักงาน ค่าเฉลี่ย 5.41 และกลุ่มปัจจัยด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 5.18 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อองค์การด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน และด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่างๆ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน และด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และ การทดสอบตัวแปรด้วยวิธี ค่าแจกแจงแบบที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ มีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อองค์การ	เพศ		T-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านความมั่นใจในการทำงาน	5.48	5.35	1.388	0.167
ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน	5.96	5.53	5.231	0.000*
ด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน	5.46	4.98	3.812	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม คือ ด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน และด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน

ตัวแปรอิสระ คือ เพศ

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชนและด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีระดับการให้ความสำคัญต่อประชาชนในระดับเห็นด้วย มากกว่าเพศหญิง ถึงแม้ว่าเพศหญิงและเพศชายจะมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยเท่ากันตามตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ผลจากการทดสอบ T-test พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวแตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านเดียวกันของทั้งเพศชายและเพศหญิง

ส่วนด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชนเพศชายมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากกว่าเพศหญิงที่มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ส่วนด้านความมั่นใจในการทำงาน ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านความมั่นใจในการทำงาน ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อองค์การ	อายุ			F-Value	Sig.
	18-38 ปี	39-45 ปี	มากกว่า 45 ปี		
ด้านความมั่นใจในการทำงาน	5.31	5.42	5.54	2.374	0.095
ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน	5.63	5.78	5.75	1.197	0.304
ด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน	5.17	5.12	5.21	0.118	0.889

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม คือ ด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน และด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน

ตัวแปรอิสระ คือ อายุ

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชนและด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยระดับความคิดเห็นทุกกลุ่มอายุในด้านความมั่นใจในการทำงานและด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน อยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน ทุกกลุ่มอายุมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเดียวกันคือ อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามกลุ่มการศึกษา

ความคิดเห็นต่อองค์การ	การศึกษา			F-value	Sig
	ม.3-ม.6	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป		
ด้านความมั่นใจในการทำงาน	5.25	5.24	5.40	2.414	0.092
ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน	6.01	5.65	5.68	2.192	0.114
ด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน	5.40	5.16	5.15	0.594	0.581

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม คือ ด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน และด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน

ตัวแปรอิสระ คือ กลุ่มการศึกษา

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มการศึกษามีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชนและด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีระดับความคิดเห็นทั้ง 3 ด้านไม่เท่ากันตามตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ผลจากการทดสอบ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านเดียวกันของทุกระดับการศึกษา โดยระดับความคิดเห็นของพนักงานในด้านความมั่นใจในการทำงานในระดับการศึกษา ม.3 – ม.6 และระดับการศึกษาปวส.หรืออนุปริญญา อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ส่วนระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปอยู่ในระดับเห็นด้วย และด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชนอยู่ในระดับการศึกษา ม.3 – ม.6 มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยส่วนระดับการศึกษาปวส.หรืออนุปริญญาและ ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นสำหรับด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

ความคิดเห็นต่อองค์การ	อายุการทำงาน			F-value	Sig
	1-10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 20 ปี		
ด้านความมั่นใจในการทำงาน	5.37	5.43	5.45	0.273	0.761
ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน	5.76	5.66	5.62	0.756	0.471
ด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน	5.28	5.11	5.01	1.236	0.292

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม คือ ด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน และด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน

ตัวแปรอิสระ คือ อายุการทำงาน

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุการทำงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน และด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ด้านความมั่นใจในการทำงานและด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกกลุ่มอายุการทำงาน ส่วนด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความคิดเห็นต่อองค์การ	ตำแหน่งงาน			F-value	Sig
	หัวหน้า	พนักงานระดับปฏิบัติการ	ลูกจ้าง		
ด้านความมั่นใจในการทำงาน	5.61	5.34	5.30	3.947	0.021*
ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน	5.81	5.63	5.78	1.796	0.168
ด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน	5.35	5.13	5.03	1.523	0.220

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : **หัวหน้า** หมายถึง ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการส่วน หัวหน้าสำนักปลัด หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป

ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างทั่วไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านความมั่นใจในการทำงาน, ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน และด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานมีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านความมั่นใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชนและด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มตำแหน่ง มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชนไม่เท่ากันตามตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ผลจากการทดสอบ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านเดียวกันของทุกกลุ่มตำแหน่งงาน โดยระดับความคิดเห็นในด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชนทุกกลุ่มตำแหน่งงานอยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนระดับความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชนมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยตำแหน่งหัวหน้ามีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ส่วนตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการและลูกจ้างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นพนักงานต่อองค์การในด้านความมั่นใจในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		หัวหน้า	พนักงานระดับปฏิบัติการ	ลูกจ้าง
หัวหน้า	5.61	-	0.268 0.010*	0.310 0.028*
พนักงานระดับปฏิบัติการ	5.34	-	-	0.426 0.735
ลูกจ้าง	5.30			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย LSD (Least Significant Difference)

จากตารางที่ 17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านความมั่นใจในการทำงานจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า มี 2 คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือ คู่ระหว่าง หัวหน้า กับ พนักงานระดับปฏิบัติการ และ คู่ระหว่าง หัวหน้า กับ ลูกจ้าง โดยหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านความมั่นใจในการทำงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการและลูกจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามกลุ่มเงินเดือน

ความคิดเห็นต่อองค์การ	เงินเดือน			F-value	Sig
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป		
ด้านความมั่นใจในการทำงาน	5.31	5.40	5.70	3.202	0.042*
ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน	5.67	5.67	5.94	1.752	0.176
ด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน	5.21	5.07	5.17	2.936	0.055

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม คือ ด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน และด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน

ตัวแปรอิสระ คือ กลุ่มเงินเดือน

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มเงินเดือนมีความคิดเห็นต่อองค์การในด้านความมั่นใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชนและด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มตำแหน่ง มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยระดับความคิดเห็นในด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน ทุกกลุ่มเงินเดือนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนระดับความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน ทุกกลุ่มเงินเดือนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นพนักงานต่อองค์การในด้านความมั่นใจในการทำงานจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-30,000 บาท	30,000 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	5.31	-	-0.913 0.350	-0.392 0.012*
10,001-30,000 บาท	5.40	-	-	-0.3009 0.040*
30,000 บาท ขึ้นไป	5.70			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย LSD (Least Significant Difference)

จากตารางที่ 19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านความมั่นใจในการทำงานจำแนกตามเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่า มี 2 คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ คู่ระหว่าง พนักงานที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาทกับพนักงานที่มีเงินเดือน 30,000 บาท ขึ้นไป และ คู่ระหว่างพนักงานที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาทกับ พนักงานที่มีเงินเดือน30,000 บาท ขึ้นไป โดยพนักงานที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านความมั่นใจในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีเงินเดือน30,000 บาท ขึ้นไปและน้อยว่าพนักงานที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

ตารางที่ 20 แสดงค่าความน่าเชื่อถือต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานทั้ง 3 ด้าน

องค์ประกอบความผูกพัน	ค่าความน่าเชื่อถือ (α)
ด้านความกระฉับกระเฉง (Vigor)	0.830
ด้านการเสียสละ (Dedication)	0.861
ด้านความมุ่งมั่น (Absorption)	0.814

จากตารางที่ 20 จากการหาค่าความน่าเชื่อถือ(Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบความผูกพันทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระฉับกระเฉง ด้านการเสียสละ และด้านความมุ่งมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่ามีค่าความน่าเชื่อถือในระดับสูงทุกด้าน โดยองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านการเสียสละมีค่าความน่าเชื่อถือมากที่สุดเท่ากับ 0.861 รองลงมาได้แก่ ด้านความกระฉับกระเฉง ค่าความน่าเชื่อถือ 0.830 และด้านความมุ่งมั่นค่าความน่าเชื่อถือ 0.814 แสดงว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 21 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านความกระฉับกระเฉง(Vigor)

ความคิดเห็นของพนักงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านความกระฉับกระเฉง							ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1. ในที่ทำงาน ฉันรู้สึกมีพลังเต็มที่ในการทำงาน	1 (0.4)	5 (2.1)	0 (0.0)	44 (18.3)	65 (27.1)	91 (37.9)	34 (14.2)	5.42 สูง
2. ฉันรู้สึกมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานของฉัน	0 (0.0)	2 (0.8)	0 (0.0)	36 (15.0)	68 (28.3)	102 (42.5)	32 (13.3)	5.53 สูง
3. เมื่อฉันตื่นขึ้นมาในตอนเช้า ฉันรู้สึกอยากไปทำงาน	1 (0.4)	1 (0.4)	9 (3.8)	44 (13.8)	72 (30.0)	85 (35.4)	28 (11.7)	5.30 สูง
4. ฉันสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน	2 (0.8)	6 (2.5)	7 (2.9)	27 (11.3)	85 (35.4)	89 (37.1)	24 (10.0)	5.29 สูง
5. ฉันสามารถปรับอารมณ์ให้สนุกกับการทำงานของฉันได้เป็นอย่างดี	1 (0.4)	5 (2.1)	0 (0.0)	37 (15.4)	67 (27.9)	101 (42.1)	29 (12.1)	5.45 สูง
6. ในการทำงาน ฉันมีความมุ่งมั่นเสมอ แม้งานบางอย่างจะไม่ราบรื่นก็ตาม	0 (0.0)	2 (0.8)	5 (2.1)	21 (8.8)	69 (28.8)	106 (44.2)	37 (15.4)	5.60 สูง
เฉลี่ยรวม								**5.43** สูง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.20 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.21 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.60 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.61 – 5.80 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 5.81 – 7.00 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงมาก

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความกระฉับกระเฉง(Vigor) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 5.43

โดยพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ในการทำงานฉันมีความมุ่งมั่นเสมอแม้งานบางอย่างจะไม่ราบรื่นก็ตาม ฉันรู้สึกมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานของฉัน ฉันสามารถปรับอารมณ์ให้สนุกกับการทำงานของฉันได้เป็นอย่างดี ในที่ทำงาน ฉันรู้สึกมีพลังเต็มที่ในการทำงาน เมื่อฉันตื่นขึ้นมาในตอนเช้า ฉันรู้สึกอยากไปทำงาน และฉันสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 22 แสดงองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านการเสียสละ(Dedication)

ความคิดเห็นของพนักงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านการเสียสละ							ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1. ฉันพบว่า งานที่ฉันทำเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีเป้าหมายชัดเจน	2 (0.8)	0 (0.0)	1 (0.4)	23 (9.6)	74 (30.8)	92 (38.3)	48 (20.0)	5.65 สูง
2. ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.3)	22 (9.2)	77 (32.1)	110 (45.8)	28 (11.7)	5.58 สูง
3. งานของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้ฉัน	1 (0.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	36 (15.0)	78 (32.5)	88 (36.7)	37 (15.4)	5.51 สูง
4. ฉันภูมิใจในงานที่ฉันทำ	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.3)	27 (11.3)	63 (26.3)	78 (32.5)	69 (28.8)	5.76 สูง
5. ฉันพบว่างานที่ฉันทำอยู่เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับฉันเป็นอย่างมาก	0 (0.0)	1 (0.4)	2 (0.8)	47 (19.6)	70 (29.2)	79 (32.9)	41 (17.1)	5.45 สูง
เฉลี่ยรวม								**5.58** สูง

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.20 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.21 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.60 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.61 – 5.80 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 5.81 – 7.00 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงมาก

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการเสียสละ (Dedication) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 5.58

พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การทุกความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ฉันภูมิใจในงานที่ฉันทำ ฉันพบว่า งานที่ฉันทำเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีเป้าหมายชัดเจน ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้ฉัน และ ฉันพบว่างานที่ฉันทำอยู่เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับฉันเป็นอย่างมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 23 แสดงองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านความมุ่งมั่น(Absorption)

ความคิดเห็นของพนักงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านความมุ่งมั่น							ค่าเฉลี่ย ความหมาย
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1. ขณะที่ฉันทำงาน ฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	0 (0.0)	1 (0.4)	3 (1.3)	33 (13.8)	62 (25.8)	86 (35.8)	55 (22.9)	5.64 สูง
2. เมื่อฉันทำงาน ฉันลืมเรื่องทุกอย่างที่อยู่รอบตัว	1 (0.4)	3 (1.3)	8 (3.3)	41 (17.1)	88 (36.7)	76 (31.7)	23 (9.6)	5.22 สูง
3. ฉันรู้สึกมีความสุขเมื่อฉันทำงานอย่างตั้งใจ	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (1.7)	24 (10.0)	71 (29.6)	98 (40.8)	43 (17.9)	5.63 สูง
4. ฉันจดจ่ออยู่กับงานของฉัน	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	41 (17.1)	72 (30.0)	92 (38.3)	35 (14.6)	5.50 สูง
5. ฉันรู้สึกตื่นเต้นทุกครั้งเมื่อฉันทำงาน	1 (0.4)	3 (1.3)	6 (2.5)	79 (32.9)	71 (29.6)	68 (28.3)	12 (5.0)	4.95 สูง
6. การดึงความสนใจของฉันออกจากงานเป็นเรื่องยาก	0 (0.0)	4 (1.7)	9 (3.8)	62 (25.8)	84 (35.0)	69 (28.8)	12 (5.0)	5.00 สูง
เฉลี่ยรวม								**5.32** สูง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

หมายเหตุ : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.20 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.21 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.60 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.61 – 5.80 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 5.81 – 7.00 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงมาก

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่น (Absorption) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 5.32

โดยความคิดเห็นพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ขณะที่ฉันทำงาน ฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ฉันรู้สึกมีความสุข เมื่อฉันทำงานอย่างตั้งใจ ฉันจดจ่ออยู่กับงานของฉัน เมื่อฉันทำงานฉันลืมเรื่องทุกอย่างที่อยู่รอบตัว การดึงความสนใจของฉันออกจากงานเป็นเรื่องยาก และ ฉันรู้สึกตื่นเต้นทุกครั้งเมื่อฉันทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบความผูกพัน	เพศ		T-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านความกระฉับกระเฉง (Vigor)	5.31	5.51	-1.628	0.105
ด้านการเสียสละ (Dedication)	5.48	5.70	-1.747	0.083
ด้านความมุ่งมั่น (Absorption)	5.25	5.35	-0.868	0.386

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม คือ องค์ประกอบความผูกพันด้านความกระฉับกระเฉง ด้านการเสียสละ และ ด้านความมุ่งมั่น

ตัวแปรอิสระ คือ เพศ

จากตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อเทศบาลนครเชียงใหม่จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความกระฉับกระเฉง ด้านการเสียสละ และด้านความมุ่งมั่น อยู่ในระดับสูง และจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามอายุ

องค์ประกอบความผูกพัน	อายุ			F-Value	Sig.
	18-38 ปี	39-45 ปี	มากกว่า 45 ปี		
ด้านความกระฉับกระเฉง (Vigor)	5.31	5.51	5.55	2.678	0.071
ด้านการเสียสละ (Dedication)	5.48	5.70	5.65	1.880	0.155
ด้านความมุ่งมั่น (Absorption)	5.25	5.35	5.41	1.058	0.349

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม คือ องค์ประกอบความผูกพันด้านความกระฉับกระเฉง ด้านการเสียสละ และ ด้านความมุ่งมั่น

ตัวแปรอิสระ คือ อายุ

จากตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อเทศบาลนครเชียงใหม่จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานทุกกลุ่มอายุมีองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความกระฉับกระเฉง ด้านการเสียสละ และด้านความมุ่งมั่น อยู่ในระดับสูงและจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุมีองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

องค์ประกอบความผูกพัน	ระดับการศึกษา			F-Value	Sig.
	ม.3-ม.6	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป		
ด้านความกระฉับกระเฉง (Vigor)	5.60	5.43	5.40	0.615	0.542
ด้านการเสียสละ (Dedication)	5.85	5.65	5.54	1.542	0.216
ด้านความมุ่งมั่น (Absorption)	5.50	5.34	5.29	0.705	0.495

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม คือ องค์ประกอบความผูกพันด้านความกระฉับกระเฉง ด้านการเสียสละ และ ด้านความมุ่งมั่น

ตัวแปรอิสระ คือ ระดับการศึกษา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อเทศบาลนครเชียงใหม่จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานทุกระดับการศึกษามีองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความกระฉับกระเฉง ด้านการเสียสละ และด้านความมุ่งมั่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยองค์ประกอบความผูกพันด้านความกระฉับกระเฉงและด้านความมุ่งมั่นทุกกลุ่มระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการเสียสละพบว่า ระดับการศึกษาม.3-ม.6 มีระดับความผูกพันในระดับสูงมาก ส่วนระดับการศึกษาปวส.หรืออนุปริญญาและระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีระดับความผูกพันในระดับสูง แต่จากการทดสอบสมมุติฐาน F-test พบว่าทุกกลุ่มการศึกษา มีองค์ประกอบความผูกพันด้านการเสียสละไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

องค์ประกอบความผูกพัน	อายุการทำงาน			F-Value	Sig.
	1-10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 20 ปี		
ด้านความกระฉับกระเฉง (Vigor)	5.44	5.42	5.37	0.119	0.888
ด้านการเสียสละ (Dedication)	5.63	5.55	5.53	0.314	0.731
ด้านความมุ่งมั่น (Absorption)	5.36	5.31	5.21	0.593	0.553

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม คือ องค์ประกอบความผูกพันด้านความกระฉับกระเฉง ด้านการเสียสละ และ ด้านความมุ่งมั่น

ตัวแปรอิสระ คือ อายุการทำงาน

จากตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า พนักงานทุกกลุ่มอายุการทำงานมีองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความกระฉับกระเฉง ด้านการเสียสละ และด้านความมุ่งมั่น อยู่ในระดับสูง และจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุการทำงานมีองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

องค์ประกอบความผูกพัน	ตำแหน่งงาน			F-Value	Sig.
	หัวหน้า	พนักงานระดับปฏิบัติการ	ลูกจ้าง		
ด้านความกระฉับกระเฉง (Vigor)	5.63	5.32	5.45	3.790	0.024*
ด้านการเสียสละ (Dedication)	5.68	5.53	5.59	5.770	0.464
ด้านความมุ่งมั่น (Absorption)	5.43	5.28	5.27	0.945	0.390

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ :

หัวหน้า หมายถึง ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการส่วน หัวหน้าสำนักปลัด หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป

ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างทั่วไป

ตัวแปรตาม คือ องค์ประกอบความผูกพันด้านความกระฉับกระเฉง ด้านการเสียสละ และ ด้านความมุ่งมั่น

ตัวแปรอิสระ คือ ตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อเทศบาลนครเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานทุกตำแหน่งงานมีองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความกระฉับกระเฉง ด้านการเสียสละ และด้านความมุ่งมั่น อยู่ในระดับสูง และจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานมีองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ด้านการเสียสละและด้านความมุ่งมั่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านความกระฉับกระเฉงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความกระฉับกระเฉง

เงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		หัวหน้า	พนักงานระดับปฏิบัติการ	ลูกจ้าง
หัวหน้า	5.63	-	0.310 0.007*	0.178 0.250
พนักงาน	5.32	-	-	-0.132 0.342
ลูกจ้าง	5.45			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย LSD (Least Significant Difference)

จากตารางที่ 29 เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความกระฉับกระเฉงจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า มี1 คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ คู่ระหว่างหัวหน้ากับ พนักงานระดับปฏิบัติการ โดยหัวหน้ามีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความกระฉับกระเฉงมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มเงินเดือน

องค์ประกอบความผูกพัน	เงินเดือน			F-Value	Sig.
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-30,000 บาท	30,000 บาท ขึ้นไป		
ด้านความกระฉับกระเฉง (Vigor)	5.37	5.38	5.83	4.225	0.016*
ด้านการเสียสละ (Dedication)	5.57	5.53	5.90	2.477	0.086
ด้านความมุ่งมั่น (Absorption)	5.33	5.25	5.32	3.963	0.020*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม คือ องค์ประกอบความผูกพันด้านความกระฉับกระเฉง ด้านการเสียสละ และ ด้านความมุ่งมั่น

ตัวแปรอิสระ คือ เงินเดือน

จากตารางที่ 30 ผลผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อเทศบาลนครเชียงใหม่จำแนกตามเงินเดือน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความกระฉับกระเฉงและด้านการเสียสละ กลุ่มเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาทและเงินเดือนระหว่าง10,001-30,000 บาทอยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มเงินเดือน30,000 บาท ขึ้นไปอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนด้านความมุ่งมั่น ระดับความผูกพันต่อองค์การทุกลุ่มเงินเดือนมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับ และจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านการเสียสละ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ด้านความกระฉับกระเฉง และ ด้านความมุ่งมั่น มีองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความกระฉับกระเฉง

เงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-30,000 บาท	30,000 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	5.37	-	-0.137 0.898	-0.460 0.007*
10,001-30,000 บาท	5.38	-	-	-0.446 0.006*
30,000 บาท ขึ้นไป	5.83			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย LSD (Least Significant Difference)

จากตารางที่ 31 เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความกระฉับกระเฉงจำแนกตามเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่า มี2 คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ คู่ระหว่างพนักงานที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาทกับพนักงานที่มีเงินเดือน 30,000 บาท ขึ้นไป โดยพนักงานที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความกระฉับกระเฉงน้อยกว่าพนักงานที่มีเงินเดือน30,000 บาท ขึ้นไป และพนักงานที่มีเงินเดือนระหว่าง10,001-30,000 บาทมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความกระฉับกระเฉงน้อยกว่าพนักงานที่มีเงินเดือน30,000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความมุ่งมั่น

เงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.		
		ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-30,000 บาท	30,000 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	5.33	-	0.080 0.433	0.352 0.032*
10,001-30,000 บาท	5.25	-	-	-0.433 0.005*
30,000 บาท ขึ้นไป	5.32			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย LSD (Least Significant Difference)

จากตารางที่ 32 เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความมุ่งมั่น จำแนกตามเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่า มี 2 คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ คู่ระหว่างพนักงานที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาทกับพนักงานที่มีเงินเดือน30,000 บาท ขึ้นไป โดยพนักงานที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความมุ่งมั่นมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือน30,000 บาท ขึ้นไป และพนักงานที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาทมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความกระฉับกระเฉงน้อยกว่าพนักงานที่มีเงินเดือน30,000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน และด้านวัฒนธรรมในการให้บริการประชาชนกับองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความผูกพันต่อองค์การใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน และด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน ที่มีผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความกระฉับกระเฉง (Vigor) ด้านการเสียสละ (Dedication) และด้านความมุ่งมั่น (Absorption) โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน และด้านวัฒนธรรมในการให้บริการประชาชน ต่อองค์ประกอบความผูกพันด้านความกระฉับกระเฉง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ	องค์ประกอบความผูกพันด้านความกระฉับกระเฉง			R	R Square
	B	T	Sig.		
ความมั่นใจในการทำงาน	0.182	3.623	0.000*	0.814[a]	0.662
การให้ความสำคัญต่อประชาชน	0.577	10.519	0.000*		
วัฒนธรรมการให้บริการประชาชน	0.190	5.140	0.000*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

a Predictors: (Constant), ความมั่นใจในการทำงาน การให้ความสำคัญต่อประชาชน และวัฒนธรรมในการให้บริการประชาชน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความมั่นใจในการทำงาน การให้ความสำคัญต่อประชาชน และวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบความผูกพันด้านความกระฉับกระเฉง มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.814 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านความกระฉับกระเฉงได้ร้อยละ 66.20 ส่วนองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านความกระฉับกระเฉงอีกร้อยละ 33.80 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ เมื่อ

พิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านความกระฉับกระเฉงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ปัจจัยด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน สามารถทำนายองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านความกระฉับกระเฉงได้มากที่สุด (B = 0.577) รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน (B = 0.190)และสุดท้ายด้านความมั่นใจในการทำงาน (B = 0.182)

ตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน และด้านวัฒนธรรมในการให้บริการต่อองค์ประกอบความผูกพันด้านการเสียสละ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ	องค์ประกอบความผูกพันด้านการเสียสละ			R	R Square
	B	T	Sig.		
ความมั่นใจในการทำงาน	0.200	3.422	0.001*	0.759[a]	0.575
การให้ความสำคัญต่อประชาชน	0.592	9.266	0.000*		
วัฒนธรรมการให้บริการประชาชน	0.141	3.284	0.001*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

a Predictors: (Constant), ความมั่นใจในการทำงาน การให้ความสำคัญต่อประชาชน และวัฒนธรรมในการให้บริการประชาชน

จากตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความมั่นใจในการทำงาน การให้ความสำคัญต่อประชาชน และวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบความผูกพันด้านการเสียสละ มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.759 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านการเสียสละได้ร้อยละ 57.50 ส่วนองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านการเสียสละอีกร้อยละ 42.50 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านการเสียสละอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ปัจจัยด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน สามารถทำนายองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เสียสละได้มากที่สุด (B = 0.592) รองลงมาคือ ด้านความมั่นใจในการทำงาน (B = 0.200) และสุดท้ายด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน (B = 0.141)

ตารางที่ 35 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน และด้านวัฒนธรรมในการให้บริการต่อองค์ประกอบความผูกพันด้านความมุ่งมั่น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ	องค์ประกอบความผูกพันด้านความมุ่งมั่น			R	R Square
	B	T	Sig.		
ความมั่นใจในการทำงาน	0.198	3.351	0.001*	0.701[a]	0.491
การให้ความสำคัญต่อประชาชน	0.472	7.301	0.000*		
วัฒนธรรมการให้บริการประชาชน	0.132	3.035	0.003*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

a Predictors: (Constant), ความมั่นใจในการทำงาน การให้ความสำคัญต่อประชาชน และวัฒนธรรมในการให้บริการประชาชน

จากตารางที่ 35 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความมั่นใจในการทำงาน การให้ความสำคัญต่อประชาชน และวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบความผูกพันด้านความมุ่งมั่น มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.701 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นร้อยละ 49.10 ส่วนองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านด้านความมุ่งมั่นอีกร้อยละ 50.90 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ปัจจัยด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน สามารถทำนายองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นได้มากที่สุด (B = 0.472) รองลงมาคือ ด้านความมั่นใจในการทำงาน (B = 0.198) และสุดท้ายด้านวัฒนธรรมการให้บริการประชาชน (B = 0.132)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 36 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน และด้านวัฒนธรรมในการให้บริการ ต่อองค์ประกอบความผูกพันด้าน ความกระฉับกระเฉง การเสียสละ และความมุ่งมั่น

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

องค์ประกอบความผูกพัน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ									R	R Square
	ความมั่นใจในการทำงาน			การให้ความสำคัญต่อประชาชน			วัฒนธรรมการให้บริการต่อประชาชน				
	B	T	Sig	B	T	Sig	B	T	Sig		
ความกระฉับกระเฉง	0.182	3.623	0.000*	**0.577**	10.519	0.000*	0.190	5.140	0.000*	0.814[a]	0.662
การเสียสละ	0.200	3.422	0.001*	**0.592**	9.266	0.000*	0.141	3.284	0.001*	0.759[a]	0.575
ความมุ่งมั่น	0.198	3.351	0.001*	**0.472**	7.301	0.000*	0.132	3.035	0.003*	0.701[a]	0.491

a Predictors: (Constant), ความมั่นใจในการทำงาน การให้ความสำคัญต่อประชาชน และวัฒนธรรมในการให้บริการประชาชน

จากตารางที่ 36 ปัจจัยด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน มีผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การทั้งสามด้านมากที่สุดคือด้านความกระฉับกระเฉง (B =**0.577**) การเสียสละ (B =**0.592**) และความมุ่งมั่น (B =**0.472**)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 37 แสดงความคิดเห็นที่ได้จากข้อคำถามปลายเปิด และจำนวนผู้แสดงความคิดเห็น

ความคิดเห็นของพนักงาน	จำนวนผู้แสดงความคิดเห็น (ราย)	คิดเป็น ร้อยละ
1. ต้องการเงินอุดหนุนพิเศษ	86	35.83
2. สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอ	62	25.83
3. อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในสำนักงานค่อนข้างล้าสมัย	54	22.50

จากตารางที่ 37 พบว่า พนักงานเทศบาลนครเชียงใหม่จำนวน 86 คนคิดเป็นร้อยละ 35.83 ที่แสดงความคิดเห็นว่า ต้องการเงินอุดหนุนพิเศษ โดยพนักงานให้ความเห็นว่าควรจะมีเงินอุดหนุนพิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนประจำ เช่น เบี้ยขยัน สำหรับบุคคลที่มาทำงานครบตามวันทำงานในแต่ละเดือน ซึ่งจะสามารถเป็นแรงจูงใจในการทำงานอย่างหนึ่งสำหรับพนักงาน และลูกจ้างทั่วไป

พนักงานจำนวน 62 คนคิดเป็นร้อยละ 25.83 ที่แสดงความคิดเห็นว่า สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอ ซึ่งเสนอความคิดเห็นว่าพนักงานควรที่จะได้รับสวัสดิการมากกว่านี้ ได้แก่ ควรมีประกันอุบัติเหตุ หรือค่ารักษาพยาบาลอื่นๆที่ควรจะได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือที่ได้รับจากประกันสังคม

พนักงานจำนวน 54 รายคิดเป็นร้อยละ 22.50 ที่แสดงความคิดเห็นว่า อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ใช้อยู่ในสำนักงานค่อนข้างล้าสมัยทำให้การทำงานค่อนข้างลำบากและเสียเวลาในการที่จะสามารถทำงานให้รวดเร็วเพื่อความพึงพอใจของประชาชนที่มาขอรับบริการได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved