

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้จำนวน 279 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 279 ราย ซึ่งเป็นตัวแทนของ ประชาทั้งหมด 920 คน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการแจกแจง จำนวน และค่าร้อยละ เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.1 ถึงตารางที่ 4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	167	59.9
หญิง	112	40.1
รวม	279	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.9 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 40.1

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	29	10.4
30 - 40 ปี	133	47.7
41 - 50 ปี	45	16.1
51 ปีขึ้นไป	72	25.8
รวม	279	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 30 - 40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมา มีอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.8 มีอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.1 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	44	15.8
ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	111	39.8
ระดับปริญญาโท	124	44.4
รวม	279	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 39.8 และมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	123	44.1
สมรส	150	53.8
หม้าย/หย่าร้าง	6	2.1
รวม	279	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมามีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 44.1 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้างน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปฏิบัติงานระดับต้น	41	14.7
ปฏิบัติงานระดับกลาง	193	69.2
บริหารระดับกลาง	32	11.5
บริหารระดับสูง	13	4.6
รวม	279	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งปฏิบัติงานระดับกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.2 รองลงมามีตำแหน่งปฏิบัติงานระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 14.7 มีตำแหน่งบริหารระดับกลาง คิดเป็นร้อยละ 11.5 และมีตำแหน่งบริหารระดับสูงน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0 - 5 ปี	51	18.3
6 - 10 ปี	161	57.7
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	67	24.0
รวม	279	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.0 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 0 - 5 น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสำนักงาน

คณะกรรมการการเลือกตั้ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจะแสดงค่าสถิติพื้นฐานของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.7 ถึง 4.12

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ปัจจัยลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ด้านความมีอิสระในงาน	2.84	0.406	มาก
2. ด้านความท้าทายของงาน	2.73	0.464	มาก
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.71	0.433	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	2.51	0.465	มาก
5. ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	2.80	0.424	มาก
รวม	2.72	0.359	มาก

จากตารางที่ 4.7 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.72) และทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความมีอิสระในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.84) รองลงมา ได้แก่ ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.80) ด้านความท้าทายของงาน (ค่าเฉลี่ย 2.73) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 2.71) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 2.51)

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อ
ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระในงานของพนักงานสำนักงาน
คณะกรรมการการเลือกตั้ง

ปัจจัยลักษณะงาน	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	อย่างยิ่ง	ด้วย	ด้วย	อย่างยิ่ง			
ด้านความมีอิสระในงาน							
1. วางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง	44 (15.8)	208 (74.6)	25 (9.0)	2 (0.7)	3.05	0.524	มาก
2. สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องกังวลถึงผลกระทบต่องานด้านอื่น	26 (9.3)	177 (63.4)	70 (25.1)	6 (2.2)	2.80	0.625	มาก
3. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร	26 (9.3)	223 (79.9)	30 (10.8)	0 (0.0)	2.99	0.449	มาก
4. มีอิสระในการทำงานและการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน	36 (12.9)	165 (59.1)	66 (23.7)	12 (4.3)	2.81	0.709	มาก
5. กฎระเบียบของหน่วยงานไม่ส่งผลต่อความอิสระในการปฏิบัติงาน	22 (7.9)	114 (40.9)	133 (47.7)	10 (3.6)	2.53	0.693	มาก
รวม					2.84	0.406	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระในงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.84) โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.05) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ กฎระเบียบของหน่วยงานไม่ส่งผลต่อความอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.53)

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายของงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ปัจจัยลักษณะงาน	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ด้วยยิ่ง			
ด้านความท้าทายของงาน							
1. ไม่เคยเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานที่ทำ	20 (7.2)	117 (41.9)	130 (46.6)	12 (4.3)	2.52	0.693	มาก
2. งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นตรงกับอุดมการณ์ของตน	28 (10.0)	155 (55.6)	92 (33.0)	4 (1.4)	2.74	0.650	มาก
จึงมุ่งปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และรวดเร็วเสมอ							
3. งานของตนเองมีการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ	22 (7.9)	227 (81.4)	28 (10.0)	2 (0.7)	2.96	0.455	มาก
4. มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน							
	20 (7.2)	136 (48.7)	119 (42.7)	4 (1.4)	2.62	0.640	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะงาน	เห็น		ไม่เห็น		ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
	ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ด้วย อย่าง ยิ่ง			
5. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างมากในการแก้ปัญหา ต่าง ๆ ของงานที่รับผิดชอบ	36 (12.9)	185 (66.3)	50 (17.9)	8 (2.9)	2.89	0.643	มาก
6. รู้สึกว่างานในความ รับผิดชอบเป็นสิ่งที่ น่าสนใจ และท้าทาย ความสามารถ	38 (13.6)	102 (36.6)	135 (48.4)	4 (1.4)	2.62	0.733	มาก
รวม					2.73	0.464	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายของงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.73) โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานของตนเองมีการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูง (2.96) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ไม่เคยเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 2.52)

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อ
ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ปัจจัยลักษณะงาน	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	อย่างยิ่ง	ด้วย	ไม่เห็นด้วย	ด้วยอย่างยิ่ง			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน							
1. มีโอกาสรับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง	12 (4.3)	204 (73.1)	57 (20.4)	6 (2.2)	2.80	0.541	มาก
2. คิดว่ามีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นจากงานที่ทำ	22 (7.9)	162 (58.1)	89 (31.9)	6 (2.2)	2.72	0.637	มาก
3. องค์การสนับสนุนให้มีการอบรม หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของพนักงานอยู่เสมอ	34 (12.2)	195 (69.9)	48 (17.2)	2 (0.7)	2.94	0.565	มาก
4. ได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติ	26 (9.3)	188 (67.4)	63 (22.6)	2 (0.7)	2.85	0.572	มาก
5. งานของตนเองก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวัง	14 (5.0)	167 (59.9)	96 (34.4)	2 (0.7)	2.69	0.574	มาก
6. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	16 (5.7)	122 (43.7)	135 (48.4)	6 (2.2)	2.53	0.639	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะงาน	เห็น		ไม่เห็น		ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า แปลผล
	ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ด้วย อย่าง ยิ่ง			
7. องค์การมีระบบ คุณธรรมในการพิจารณา ความดีความชอบที่ เหมาะสมและยุติธรรม	14 (5.0)	118 (42.3)	130 (46.6)	17 (6.1)	2.46	0.687	น้อย
รวม					2.71	0.433	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.71) โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์การสนับสนุนให้มีการอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของพนักงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.94) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ องค์การมีระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.46)

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อ
ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารของพนักงานสำนักงาน
คณะกรรมการการเลือกตั้ง

ปัจจัยลักษณะงาน	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร							
1. องค์กรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	14 (5.0)	115 (41.2)	136 (48.7)	14 (5.0)	2.46	0.672	น้อย
2. องค์กรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะข้อปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา	12 (4.3)	132 (47.3)	129 (46.2)	6 (2.2)	2.54	0.616	มาก
3. การติดต่อสื่อสารระหว่างตนเองกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปโดยสะดวก	12 (4.3)	170 (60.9)	95 (34.1)	2 (0.7)	2.69	0.562	มาก
4. มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดนโยบายขององค์กร	12 (4.3)	60 (21.5)	185 (66.3)	22 (7.9)	2.22	0.647	น้อย
5. สนใจอย่างมากในการมีส่วนร่วมเพื่อแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กร และให้ความสนใจทุกครั้งที่มีโอกาส	20 (7.2)	146 (52.3)	111 (39.8)	2 (0.7)	2.66	0.619	มาก
รวม					2.51	0.465	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.51) โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การติดต่อสื่อสารระหว่างตนเองกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปโดยสะดวก (ค่าเฉลี่ย 2.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.22)

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ปัจจัยลักษณะงาน	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	อย่างยิ่ง	ด้วย	ด้วย	อย่างยิ่ง			
ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร							
1. คิดว่าการปฏิบัติของหน่วยงานที่มีต่อตนเองทำให้รู้สึกว่าเป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่าและมีประโยชน์ต่อองค์กร	22 (7.9)	142 (50.9)	105 (37.6)	10 (3.6)	2.63	0.681	มาก
ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร							
2. คิดว่าการมีส่วนร่วมของตนเองส่งผลต่อความสำเร็จต่อองค์กร	46 (16.5)	209 (74.9)	22 (7.9)	2 (0.7)	3.07	0.518	มาก
ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร							
3. การแสดงความคิดเห็นของตนเองมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	18 (6.5)	143 (51.3)	110 (39.4)	8 (2.9)	2.61	0.652	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะงาน	เห็น		ไม่เห็น		ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
	ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ด้วย อย่าง ยิ่ง			
4. งานในความ รับผิดชอบต้องใช้ทักษะ หรือความชำนาญเฉพาะ ด้าน	28 (10.0)	183 (65.6)	64 (22.9)	4 (1.4)	2.84	0.603	มาก
5. งานที่ปฏิบัติมี ความหมายและ ความสำคัญต่อองค์กร	44 (15.8)	211 (75.6)	20 (7.2)	4 (1.4)	3.06	0.533	มาก
6. คิดว่าเพื่อนร่วมงาน พร้อมให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	26 (9.3)	140 (50.2)	83 (29.7)	30 (10.8)	2.58	0.805	มาก
รวม					2.80	0.424	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.80) โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คิดว่าการมีส่วนร่วมของตนเองส่งผลต่อความสำเร็จต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.07) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ คิดว่าเพื่อนร่วมงานพร้อมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.58)

ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจะแสดงค่าสถิติพื้นฐานของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.13 ถึง 4.16

สำหรับผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยสรุปมีดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์กร	2.95	0.332	มาก
2. ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กร	2.75	0.410	มาก
3. ด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร	2.99	0.408	มาก
รวม	2.89	0.336	มาก

จากตารางที่ 4.13 สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.89) และทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.99) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.75)

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การ
ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในห้วงการของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการ
การเลือกตั้ง

ความผูกพันต่อองค์การ	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	อย่างยิ่ง	ด้วย	ด้วย	อย่างยิ่ง			
ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การ							
1. เต็มใจสละเวลาส่วนตัว เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง	48 (17.2)	215 (77.1)	16 (5.7)	0 (0.0)	3.11	0.466	มาก
2. งานที่รับผิดชอบมีส่วนในการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ	44 (15.8)	210 (75.3)	25 (9.0)	0 (0.0)	3.07	0.494	มาก
3. ได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญของตนเองปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็มศักยภาพ	40 (14.3)	217 (77.8)	22 (7.9)	0 (0.0)	3.06	0.468	มาก
4. คิดว่างานที่รับผิดชอบส่งผลถึงความสำเร็จต่อองค์การ	44 (74.9)	209 (9.3)	26 (0.0)	0	3.06	0.498	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าแปลผล
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย			
5. คิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง	8 (2.9)	106 (38.0)	127 (45.5)	38 (13.6)	2.30	0.736	น้อย
6. รู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าตนเองเป็นบุคลากรขององค์กร	16 (5.7)	219 (78.5)	42 (15.1)	2 (0.7)	2.89	0.475	มาก
7. พร้อมเสมอที่จะนำพาองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ	54 (19.4)	211 (75.6)	14 (5.0)	0 (0.0)	3.14	0.473	มาก
รวม					2.95	0.332	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.95) โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ พร้อมเสมอที่จะนำพาองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.14) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ คิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.30)

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การ
ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานสำนักงาน
คณะกรรมการการเลือกตั้ง

ความผูกพันต่อองค์การ	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	อย่างยิ่ง	ด้วย	ด้วย	อย่างยิ่ง			
ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์การ							
1. คิดว่าองค์การมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน	10 (3.6)	137 (49.1)	116 (41.6)	16 (5.7)	2.51	0.662	มาก
2. คิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์การมีความเหมาะสม	22 (7.9)	133 (47.7)	112 (40.1)	12 (4.3)	2.59	0.698	มาก
3. รู้สึกว่าปัญหาที่องค์การประสบเปรียบเสมือนปัญหาของตนเอง	32 (11.5)	207 (74.2)	36 (12.9)	4 (1.4)	2.96	0.548	มาก
4. มีความยินดี และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	38 (13.6)	205 (73.5)	36 (12.9)	0 (0.0)	3.01	0.516	มาก
5. มักกล่าวถึงองค์การในทางบวกให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ	28 (10.0)	186 (66.7)	65 (23.3)	0 (0.0)	2.87	0.563	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย		ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
6. วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ดีที่ตนเองเห็นด้วยและยอมรับ	14 (5.0)	84 (30.1)	147 (52.7)	34 (12.2)	2.28	0.740	น้อย
7. คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการประสบความสำเร็จขององค์กร	44 (15.8)	201 (72.0)	34 (12.2)	0 (0.0)	3.04	0.528	มาก
รวม					2.75	0.410	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.75) โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการประสบความสำเร็จขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.04) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ดีที่ตนเองเห็นด้วย และยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 2.28)

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความตั้งใจไว้วางใจซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงาน
คณะกรรมการการเลือกตั้ง

ความผูกพันต่อองค์กร	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
ด้านความตั้งใจไว้วางใจซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร							
1. คิดว่าการได้ร่วมงานกับองค์กรส่งผลให้ตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพ	30 (10.8)	196 (70.3)	53 (19.0)	0 (0.0)	2.92	0.540	มาก
2. รู้สึกว่าการตัดสินใจเข้าร่วมงานกับองค์กรเป็นความคิดที่ถูกต้อง	34 (12.2)	210 (75.3)	35 (12.5)	0 (0.0)	3.00	0.498	มาก
3. หากเกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายในการบริหารงาน หรือระบบงาน ตนเองยังเต็มใจปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป	32 (11.5)	233 (83.5)	14 (5.0)	0 (0.0)	3.06	0.402	มาก
4. คิดว่าองค์กรมีความหมายต่อตนเอง และสมควรได้รับความจงรักภักดีจากตน	44 (15.8)	211 (75.6)	24 (8.6)	0 (0.0)	3.07	0.489	มาก
5. ยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรจนเกษียณอายุ	52 (18.6)	149 (53.4)	70 (25.1)	8 (2.9)	2.88	0.734	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.99) โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คิดว่าองค์การมีความหมายต่อตนเอง และสมควรได้รับความจงรักภักดีจากตน (ค่าเฉลี่ย 3.07) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การจนเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 2.88)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยลักษณะงานสำหรับพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiplier Regression Analysis) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัยนำค่าการวัดจากตัวพยากรณ์ที่ใช้ศึกษาทั้งหมด 6 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในงาน (x1) ด้านความท้าทายของงาน (x2) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x3) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (x4) และด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ (x5) กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (y) นำเข้าสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ค้นหาตัวพยากรณ์โดยใช้วิธี Stepwise

1. ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Stepwise

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
Regression	16.084	4	4.021	72.354	0.000
Residual	15.227	274	0.056		
Total	31.311	278			

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปร 4 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 แสดงตัวแปรปัจจัยลักษณะงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หาคออยพหุคูณ (Stepwise multiplier Regression Analysis)

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p
ด้านความมีอิสระในงาน (x1)	0.14	0.04	0.17	3.378	0.001
ด้านความท้าทายของงาน (x2)	0.18	0.04	0.26	4.323	0.000
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (x4)	0.14	0.04	0.20	3.484	0.001
ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (x5)	0.19	0.05	0.25	3.776	0.000
R = 0.717					
R ² = 0.514					
SEE = 0.236					
a = 1.08					

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรด้านความท้าทายของงาน (x2) รองลงมา ได้แก่ ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (x5) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (x4) และด้านความมีอิสระในงาน (x1) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้ร้อยละ 51.4

จากผลการวิจัยดังกล่าว จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้คะแนนดิบ

$$y = 1.08 + 0.14 x_1 + 0.18 x_2 + 0.14 x_4 + 0.19 x_5$$

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.17 x_1 + 0.26 x_2 + 0.20 x_4 + 0.25 x_5$$

ผลการวิเคราะห์นำไปสู่ข้อสรุป โดยพบว่าปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายของงาน ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านความมีอิสระในงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์

2. ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การ ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (y1)

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้การวิเคราะห์ แบบ Stepwise

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
Regression	15.152	4	3.788	66.999	0.000
Residual	15.492	274	0.057		
Total	30.644	278			

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปร 4 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 แสดงตัวแปรปัจจัยลักษณะงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความ
พร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiplier Regression Analysis)

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p
ด้านความมีอิสระในงาน (x1)	0.11	0.04	0.14	2.615	0.009
ด้านความท้าทายของงาน (x2)	0.16	0.04	0.23	3.807	0.000
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (x4)	0.10	0.04	0.13	2.301	0.022
ด้านความตระหนักว่าตนมี ความสำคัญต่อองค์กร (x5)	0.27	0.05	0.34	5.118	0.000
R = 0.703					
R ² = 0.494					
SEE = 0.238					
a = 1.20					

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความ
พร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยเรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (x5) รองลงมา
ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน (x2) ด้านความมีอิสระในงาน (x1) และด้านการมีส่วนร่วมในการ
บริหาร (x4) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งได้
ร้อยละ 49.4

จากผลการวิจัยดังกล่าว จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการ
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การของพนักงานสำนักงาน
คณะกรรมการการเลือกตั้งเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การของ
พนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้คะแนนดิบ

$$y_1 = 1.20 + 0.11 x_1 + 0.16 x_2 + 0.10 x_4 + 0.27 x_5$$

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในห้องค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z1 = 0.14 x1 + 0.23 x2 + 0.13 x4 + 0.34 x5$$

ผลการวิเคราะห์นำไปสู่ข้อสรุป โดยพบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในห้องค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนตัวแปรความผูกพันต่อองค์การด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์

3. ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (y2)

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้การวิเคราะห์ แบบ Stepwise

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
Regression	18.219	4	4.555	43.596	0.000
Residual	28.626	274	0.104		
Total	46.845	278			

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปร 4 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 แสดงตัวแปรปัจจัยลักษณะงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiplier Regression Analysis)

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p
ด้านความมีอิสระในงาน (x1)	0.13	0.06	0.13	2.209	0.028
ด้านความท้าทายของงาน (x2)	0.14	0.06	0.16	2.356	0.019
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x3)	0.15	0.07	0.16	2.043	0.042
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (x4)	0.27	0.06	0.31	4.888	0.000
R = 0.624					
R ² = 0.389					
SEE = 0.323					
a = 0.91					

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (x4) รองลงมา ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x3) ด้านความท้าทายของงาน (x2) และด้านความมีอิสระในงาน (x1) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้ร้อยละ 38.9

จากผลการวิจัยดังกล่าว จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้คะแนนดิบ

$$y_2 = 0.91 + 0.13 x_1 + 0.14 x_2 + 0.15 x_3 + 0.27 x_4$$

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$z_2 = 0.13 x_7 + 0.16 x_8 + 0.16 x_9 + 0.31 x_{10}$$

ผลการวิเคราะห์นำไปสู่ข้อสรุป โดยพบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านความมีอิสระในงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรพบว่าไม่มีความสัมพันธ์

4. ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (y3)

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้การวิเคราะห์ แบบ Stepwise

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
Regression	15.902	3	5.301	48.013	0.000
Residual	30.361	275	0.110		
Total	46.263	278			

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปร 3 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 แสดงตัวแปรปัจจัยลักษณะงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หาคออยพหุคูณ (Stepwise multiplier Regression Analysis)

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p
ด้านความมีอิสระในงาน (x1)	0.19	0.06	0.19	3.203	0.002
ด้านความท้าทายของงาน (x2)	0.25	0.06	0.28	4.126	0.000
ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (x5)	0.21	0.06	0.22	3.279	0.001
R = 0.586					
R ² = 0.344					
SEE = 0.332					
a = 1.18					

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรด้านความท้าทายของงาน (x2) รองลงมา ได้แก่ ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (x5) และด้านความมีอิสระในงาน (x1) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้ร้อยละ 34.4

จากผลการวิจัยดังกล่าว จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้คะแนนดิบ

$$y_3 = 1.18 + 0.19 x_1 + 0.25 x_2 + 0.21 x_5$$

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z3 = 0.19 x_1 + 0.28 x_2 + 0.22 x_5$$

ผลการวิเคราะห์นำไปสู่ข้อสรุป โดยพบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทายของงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความมีอิสระในงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจไว้ซึ่งสมาชิกภาพของ องค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรด้าน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร พบว่าไม่มี ความสัมพันธ์

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ในภาพรวม และจำแนก เป็นรายด้าน ดังปรากฏตามตาราง 4.25 ถึง 4.28

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าความถี่ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทาง ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการ เลือกตั้ง

ข้อเสนอแนะ	ความถี่/ข้อเสนอ
1. องค์กรควรดำเนินการใดเพื่อให้ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกับการทำงาน มากขึ้น	208
2. องค์กรควรดำเนินการใด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มการยอมรับ เป้าหมายขององค์กร	232
3. องค์กรควรดำเนินการใด จึงจะสามารถทำให้บุคลากรต้องการที่จะ คงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	202
รวม	642

จากตารางที่ 4.25 สรุปได้ว่า ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในภาพรวม 642 ข้อเสนอ โดยด้านที่มากที่สุด ได้แก่ องค์กรควรดำเนินการใด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มการยอมรับเป้าหมายขององค์กร จำนวน 232 ข้อเสนอ รองลงมา คือ องค์กรควรดำเนินการใดให้ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกับการทำงานมากขึ้น จำนวน 208 ข้อเสนอ และองค์กรควรดำเนินการใด จึงจะสามารถทำให้นุคลากรต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป จำนวน 202 ข้อเสนอ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าความถี่ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในด้านองค์กรควรดำเนินการใดให้ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกับการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ	ความถี่/ข้อเสนอ
1. องค์กรควรดำเนินการใดให้ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกับการทำงานมากขึ้น	
- ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานโดยเท่าเทียมกัน	32
- สร้างขวัญ กำลังใจแก่พนักงาน เช่น เพิ่มค่าตอบแทน หรือ สวัสดิการ หรือ โบนัสให้กับผู้ที่มีความตั้งใจปฏิบัติงาน หรือเพิ่มในลักษณะของค่าวิชาชีพ หรือค่าเสี่ยงภัยอันตราย	49
- ดูแลเอาใจใส่เรื่องสวัสดิการ และความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดีขึ้น	35
- ส่งเสริมการสร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน	29
- ผู้บริหารควรจริงจังกับพนักงาน โดยยึดผลประโยชน์ ส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้ได้บังคับบัญชา	7
- ดูแล รักษา ปกป้องสิทธิประโยชน์ของพนักงานที่สมควร ได้รับตามโอกาสอย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์ เป็นธรรม และเหมาะสม	17
- มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	24
- มีเอกภาพในการปฏิบัติงาน โดยจัดทำคู่มือมาใช้เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน	3
- ยึดระบบธรรมาภิบาลในการบริหารงาน	12
รวม	208

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ข้อเสนอแนะด้านองค์การควรดำเนินการใดเพื่อให้ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกับการทำงานมากขึ้น มีจำนวน 208 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอที่มากที่สุด ได้แก่ สร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงาน เช่น เพิ่มค่าตอบแทน หรือโบนัสแก่ผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงาน หรือเพิ่มในลักษณะค่าวิชาชีพ หรือค่าเสี่ยงภัย อันตราย จำนวน 49 ข้อเสนอ รองลงมา ได้แก่ ดูแล เอาใจใส่เรื่องสวัสดิการ และความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดีขึ้น จำนวน 35 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าความถี่ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในด้านองค์การควรดำเนินการใด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มการยอมรับเป้าหมายขององค์การ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่/ข้อเสนอ
2. องค์การควรดำเนินการใด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	
- สร้างความเป็นมืออาชีพในการจัดการเลือกตั้ง โดยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในหน้าที่	31
- นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงาน	34
- ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่องค์กรวางไว้	9
- สร้างหลักความมั่นคงและสร้างนโยบายขององค์การให้ชัดเจน	8
- ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์	5
- สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรออกสู่สาธารณะ	24
- มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้พนักงานมีความสามัคคีมีวินัย รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม	38
- เพิ่มการประชาสัมพันธ์สิ่งที้องค์การกำลังทำอยู่ เพื่อเน้นย้ำความมั่นใจให้พนักงาน	17
- ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม ดูแลพนักงานอย่างเท่าเทียมกันเพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา	12
- ปรับโครงสร้าง กำหนดการเข้าสู่ตำแหน่งที่ชัดเจน สามารถเทียบเคียงกับหน่วยงานอื่นได้	32
- สร้างผู้บริหารที่ถึงพร้อมด้วยภาวะผู้นำ	22
รวม	232

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ข้อเสนอแนะด้านองค์การควรดำเนินการใดเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มการยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีจำนวน 232 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอที่มากที่สุดได้แก่ มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้พนักงานมีความสามัคคีมีวินัย รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม จำนวน 38 ข้อเสนอ รองลงมา ได้แก่ นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงาน จำนวน 34 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าความถี่ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในด้านการควรดำเนินการใด จึงจะสามารถทำให้บุคลากรต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ข้อเสนอแนะ	ความถี่/ข้อเสนอ
3. องค์การควรดำเนินการใด จึงจะสามารถทำให้บุคลากรต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	
- สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่าหากกระทำโดยสุจริตแล้วจะได้รับ การปกป้อง ทำให้พนักงานมั่นใจในศักดิ์ศรีของตน	14
- จัดหาสวัสดิการเสริมสร้างความจงใจแก่พนักงานตามความเหมาะสม	11
- เสริมสร้างความรัก ความผูกพันในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	9
- สร้างจิตสำนึกที่ดีที่ควรมีต่อองค์การ	12
- สร้างขวัญ กำลังใจ และค่าตอบแทนที่เหมาะสม	14
- สนับสนุนสภาพความเป็นอยู่ของพนักงานและลูกจ้างให้มีคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้นกว่าเดิม	21
- ความจริงใจของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำเพื่อ ประโยชน์ ส่วนรวม และเพื่อประโยชน์องค์การโดยแท้จริง	22
- พยายามบริหารจัดการเมืองในองค์กรให้หมดสิ้น	5
- กำหนดกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งอย่างยุติธรรมและมีทางเลือกสายงาน อื่นที่ไม่ใช่สายงานบริหาร	18
- สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การออกสู่สายตาบุคคลภายนอก	15
- มีระบบบริหารงานบุคคลที่ดี ทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม	32

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่/ข้อเสนอ
- เปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ระดับล่างในการเสนอความคิดเห็น และมีสิทธิมีเสียงโดยเท่าเทียมกัน	29
รวม	202

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ข้อเสนอแนะด้านองค์การควรดำเนินการใด จึงจะสามารถทำให้บุคลากรต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป มีจำนวน 202 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอที่มากที่สุด ได้แก่ มีระบบบริหารงานบุคคลที่ดี ทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม จำนวน 32 ข้อเสนอ รองลงมา ได้แก่ เปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ระดับล่างในการเสนอความคิดเห็น และมีสิทธิมีเสียงโดยเท่าเทียมกัน จำนวน 29 ข้อเสนอ

