

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรคือข้าราชการและพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนรวมทั้งสิ้น 80 คน ประกอบด้วยข้าราชการจำนวน 31 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 4 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 13 คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 32 คน โดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS FOR WINDOWS ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยจะนำเสนอ ดังต่อไปนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร
- 4.2 ข้อมูลลักษณะวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว
- 4.3 ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว
- 4.4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว
- 4.5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลดอนแก้วกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร

เป็นการนำเสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรที่ทำการวิจัยคือข้าราชการและพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยจะนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน สถานะในงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว และการสังกัดหน่วยงานภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว

ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการและพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว (N=80)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	42	52.50
หญิง	38	47.50
อายุ		
20-30 ปี	24	30.00
31-40 ปี	33	41.30
41-50 ปี	18	22.50
51-60 ปี	5	6.30
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ประถมศึกษา	7	8.80
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	6	7.50
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	15	18.80
อาชีวศึกษา/อนุปริญญา	6	7.50
ปริญญาตรี	36	45.00
ปริญญาโท	9	11.30
ปริญญาเอก	1	1.30
รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน		
6,000-10,000 บาท	55	68.80
10,001-14,000 บาท	18	22.50
14,001-18,000 บาท	0	0
18,001-22,000 บาท	2	2.50
มากกว่า 22,000 บาท	5	6.30
สถานะในงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน		
ข้าราชการ	31	38.80
ลูกจ้างประจำ	4	5.00
พนักงานจ้างตามภารกิจ	13	16.30
พนักงานจ้างทั่วไป	32	40.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทตำแหน่งงาน		
หัวหน้าส่วนงาน	8	10.00
พนักงานในระดับปฏิบัติการ	72	90.00
ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	5	6.30
1-3 ปี	22	27.50
4-6 ปี	37	46.30
7-9 ปี	7	8.80
10-12 ปี	6	7.50
มากกว่า 12 ปี	3	3.80
สังกัดหน่วยงานภายใน		
สำนักงานปลัด	20	25.00
ส่วนการคลัง	9	11.30
ส่วนโยธา	21	26.30
ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	12	15.00
ส่วนส่งเสริมการเกษตร	5	6.30
ส่วนสวัสดิการสังคม	4	5.00
ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	9	11.30

จากตาราง 4.1 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว เป็นผู้หญิงและผู้ชายในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน โดยเป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิงเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 52.50 ผู้หญิงคิดเป็นร้อยละ 47.50 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.30 รองลงมาอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.00 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.50 และอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.30 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 18.80 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 11.30 ระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 8.80 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าและระดับอาชีวศึกษา/อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 7.50 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับ

และส่วนมากมีรายได้โดยเฉลี่ย 6,000-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 68.80 รองลงมามีรายได้ 10,001-14,0000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.50 รายได้มากกว่า 22,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.30 และมีรายได้ 18,001-22,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

สถานะในงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ส่วนมากเป็นพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 38.80 พนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 16.30 และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 90.00 และเป็นหัวหน้าส่วนงาน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ส่วนใหญ่ 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.30 รองลงมา 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.5 จำนวน 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.80 จำนวน 10-12 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.50 ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.30 และมากกว่า 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตามลำดับ พนักงานส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานภายในส่วนโยธา คิดเป็นร้อยละ 26.30 สำนักงานปลัด คิดเป็นร้อยละ 25.00 ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 15.00 ส่วนการคลัง และส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ 11.30 ส่วนส่งเสริมการเกษตร คิดเป็นร้อยละ 6.30 และส่วนสวัสดิการสังคม คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

4.2 ข้อมูลลักษณะวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการ และพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว จำนวน 80 คน เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ผลการศึกษามีดังนี้

4.2.1. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ และพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

ลักษณะวัฒนธรรม องค์การ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
มิติเน้นความสำเร็จ								
1. ท่านมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายการทำงานของ อบต.	8 (10.0)	26 (32.5)	33 (41.3)	10 (12.5)	3 (3.8)	3.33	0.95	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ลักษณะวัฒนธรรม องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2. ท่านไม่รู้สึغبื่อหน่าย ต่องานที่ทำและพร้อมจะ ทำงานทุกเวลา	16 (20.0)	40 (50.0)	19 (23.8)	3 (3.8)	2 (2.5)	3.81	0.89	มาก
3. ท่านมีความสุข สนุก กับงานที่ทำ	20 (25.0)	45 (56.3)	12 (15.0)	3 (3.8)	- -	4.03	0.75	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าการที่ ปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย และมีความหมาย	34 (42.5)	33 (41.3)	11 (13.8)	2 (2.5)	- -	4.24	0.78	มากที่สุด
รวม						3.85	0.59	มาก
มิติเน้นสัจการแห่งตน								
1. ท่านมีความภาคภูมิใจ ในงานของตน	34 (42.5)	40 (50.0)	6 (7.5)	- -	- -	4.35	0.62	มากที่สุด
2. ท่านเห็นว่าความสำเร็จ ของหน่วยงานเกิดจาก ความสามารถของ พนักงานทุกคน	55 (68.8)	23 (28.8)	2 (2.5)	- -	- -	4.66	0.53	มากที่สุด
3. เป้าหมายการทำงาน ของท่านอยู่ที่คุณภาพ มากกว่าปริมาณงานที่ ได้รับ	40 (50.0)	35 (43.8)	5 (6.3)	- -	- -	4.44	0.61	มากที่สุด
รวม						4.48	0.43	มากที่สุด
มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น								
1. ท่านได้รับการส่งเสริม การแสดงความคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน อย่างเต็มที่จากหน่วยงาน	22 (27.5)	34 (42.5)	18 (22.5)	6 (7.5)	- -	3.90	0.89	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ลักษณะวัฒนธรรม องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2. หน่วยงานของท่านนำ ความคิดเห็นของ พนักงานไปประกอบใน การบริหารงาน	16 (20.0)	38 (47.5)	20 (25.0)	6 (7.5)	- -	3.80	0.85	มาก
3. ท่านได้รับการส่งเสริม ความก้าวหน้าในการ ทำงานจากหน่วยงาน	22 (27.5)	30 (37.5)	22 (27.5)	4 (5.0)	2 (2.5)	3.83	0.98	มาก
4. หน่วยงานของท่านถือ ว่าพนักงานเป็นทรัพยากร ที่มีค่าที่สุดของหน่วยงาน	32 (40.0)	31 (38.8)	14 (17.5)	3 (3.8)	- -	4.15	0.84	มาก
รวม						3.92	0.77	มาก
มิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์								
1. ท่านให้การยอมรับ ความสามารถของเพื่อน ร่วมงาน	28 (35.0)	45 (56.3)	7 (8.8)	- -	- -	4.26	0.61	มากที่สุด
2. ท่านให้ความช่วยเหลือ ต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อ ได้รับการร้องขอเสมอ	28 (35.0)	46 (57.5)	6 (7.5)	- -	- -	4.28	0.59	มากที่สุด
3. เมื่อมีปัญหาในการ ทำงานท่านปรึกษาปัญหา กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	24 (30.0)	40 (50.0)	14 (17.5)	- -	2 2.5	4.05	0.84	มาก
รวม						4.20	0.58	มาก
รวมวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์						4.11	0.47	มาก

ต่ำลตอนแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิตินั้นสัจการแห่งตน เป็นรายชื่อ ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

(2.1) คำถามข้อที่ 1 ท่านมีความภาคภูมิใจในงานของตน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 50.0 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.5 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35

(2.2) คำถามข้อที่ 2 ท่านเห็นว่าความสำเร็จของหน่วยงานเกิดจากความสามารถของพนักงานทุกคน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.8 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 28.8 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66

(2.3) คำถามข้อที่ 3 เป้าหมายการทำงานของท่านอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.0 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 43.8 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

(3) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น

จากข้อมูลตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มประชากรมีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น ของข้าราชการและพนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น เป็นรายชื่อ ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

(3.1) คำถามข้อที่ 1 ท่านได้รับการส่งเสริมการแสดงความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่จากหน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 42.5 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.5 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 22.5 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

(3.2) คำถามข้อที่ 2 หน่วยงานของท่านนำความคิดเห็นของพนักงานไปประกอบในการบริหารงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 47.5 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 25.0 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.0 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

(3.3) คำถามข้อที่ 3 ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานจากหน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.5 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด และเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 27.5 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 5.0 เห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

(3.4) คำถามข้อที่ 4 หน่วยงานของท่านถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของหน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.0 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.8 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 17.5 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

(4) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิตินั้นไม่ตรีสัมพันธ์

จากข้อมูลตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มประชากรมีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิตินั้นไม่ตรีสัมพันธ์ ของข้าราชการและพนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิตินั้นไม่ตรีสัมพันธ์ เป็นรายข้อ ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

(4.1) คำถามข้อที่ 1 ท่านให้การยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.3 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.0 และเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

(4.2) คำถามข้อที่ 2 ท่านให้ความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับการร้องขอเสมอ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.5 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.0 และเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

(4.3) คำถามข้อที่ 3 เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.0 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.0 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 17.5 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

4.2.2 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ และพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา

ลักษณะวัฒนธรรม องค์การ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย								
1. ท่านไม่กล้าแสดง ความคิดเห็นที่แตกต่าง จากเพื่อนร่วมงาน	2 (2.5)	11 (13.8)	35 (43.8)	27 (33.8)	5 (6.3)	2.73	0.87	ปานกลาง
2. ท่านไม่ขัดแย้งกับ เพื่อนร่วมงาน	14 (17.5)	32 (40.0)	26 (32.5)	7 (8.8)	1 (1.3)	3.64	0.92	มาก
3. ท่านเห็นด้วยกับงานที่ ได้รับมอบหมายและ หน้าที่ของตน	18 (22.5)	45 (56.3)	16 (20.0)	1 (1.3)	- -	4.00	0.69	มาก
รวม						3.45	0.53	มาก
มิติเน้นกฎระเบียบ								
1. ท่านมักจะยึดติดอยู่กับ ระเบียบการทำงานแบบ เก่า ๆ	1 (1.3)	5 (6.3)	39 (48.8)	30 (37.5)	5 (6.3)	2.59	0.76	น้อย
2. ในการปฏิบัติงานท่าน จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ที่วางไว้อย่างเคร่งครัด	16 (20.0)	42 (52.5)	14 (17.5)	8 (10.0)	- -	3.83	0.87	มาก
รวม						3.21	0.68	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ลักษณะวัฒนธรรม องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
มิติเน้นการพึ่งพา								
1. ท่านเห็นว่าการตัดสินใจในการดำเนินงานใด ๆ มักจะอยู่ที่หัวหน้าส่วนงาน และผู้บริหาร	23 (28.8)	33 (41.3)	21 (26.3)	3 (3.8)	- -	3.95	0.84	มาก
2. ท่านไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับหัวหน้าส่วนงานหรือผู้บริหาร	11 (13.8)	19 (23.8)	29 (36.3)	18 (22.5)	3 (3.8)	3.21	1.06	ปานกลาง
รวม						3.58	0.81	มาก
มิติเน้นการหลีกเลี่ยง								
1. ท่านเชื่อว่าแม้จะทำงานดีเพียงใดก็ไม่มีใครสนใจและมองเห็นคุณค่า	9 (11.3)	21 (26.3)	22 (27.5)	18 (22.5)	10 (12.5)	3.01	1.21	ปานกลาง
2. เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดเพียงเล็กน้อยก็จะถูกลงโทษและตำหนิจากหัวหน้าส่วนงาน	19 (23.8)	12 (15.0)	16 (20.0)	20 (25.0)	13 (16.3)	3.05	1.42	ปานกลาง
3. ท่านจะหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานในหน้าที่ ถ้างานนั้นจะเกิดความผิดพลาด และท่านอาจถูกตำหนิ	- -	13 (16.3)	18 (22.5)	30 (37.5)	19 (23.8)	2.31	1.01	น้อย
รวม						2.79	0.98	ปานกลาง
รวมวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา						3.26	0.56	ปานกลาง

จากข้อมูลตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มประชากรมีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ของข้าราชการและพนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา เป็นรายมิติ ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย

จากข้อมูลตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มประชากรมีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย ของข้าราชการและพนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย เป็นรายข้อ ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1.1) คำถามข้อที่ 1 ท่านไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 43.8 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 33.8 เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 13.8 เห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.3 และเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73

(1.2) คำถามข้อที่ 2 ท่านไม่ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 40.0 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 32.5 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.5 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 8.8 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

(1.3) คำถามข้อที่ 3 ท่านเห็นด้วยกับงานที่ได้รับมอบหมายและหน้าที่ของตน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 56.3 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22.5 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 20.0 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

(2) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นกฎระเบียบ

จากข้อมูลตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มประชากรมีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นกฎระเบียบ ของข้าราชการและพนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นกฎระเบียบ เป็นรายข้อ ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

(2.1) คำถามข้อที่ 1 ท่านมักจะยึดติดอยู่กับระเบียบการทำงานแบบเก่า ๆ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 48.8 จำนวนรองลงมา คือ

เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 37.5 เห็นด้วยมากและเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.3 และเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับน้อย คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59

(2.2) คำถามข้อที่ 2 ในการปฏิบัติงานท่านจะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 52.5 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.0 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 17.5 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

(3) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิตินั้นการพึ่งพา

จากข้อมูลตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มประชากรมีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิตินั้นการพึ่งพา ของข้าราชการและพนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิตินั้นการพึ่งพา เป็นรายชื่อ ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

(3.1) คำถามข้อที่ 1 ท่านเห็นว่าการตัดสินใจในการดำเนินงานใด ๆ มักจะอยู่ที่หัวหน้าส่วนงาน และผู้บริหาร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 41.3 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.8 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 26.3 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

(3.2) คำถามข้อที่ 2 ท่านไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับหัวหน้าส่วนงานหรือผู้บริหาร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 36.3 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 23.8 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 22.5 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.8 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

(4) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิตินั้นการหลีกเลี่ยง

จากข้อมูลตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มประชากรมีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิตินั้นการหลีกเลี่ยง ของข้าราชการและพนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิตินั้นการหลีกเลี่ยง เป็นรายชื่อ ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

(4.1) คำถามข้อที่ 1 ท่านเชื่อว่าแม้จะทำงานดีเพียงใดก็ไม่มีใครสนใจและมองเห็นคุณค่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 27.5 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 26.3 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 22.5 เห็นด้วยน้อย

ที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.5 และเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.3 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01

(4.2) คำถามข้อที่ 2 เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดเพียงเล็กน้อยก็จะถูกลงโทษและตำหนิจากหัวหน้าส่วนงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 25.0 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.8 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 20.0 เห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.3 และเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 15.0 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05

(4.3) คำถามข้อที่ 3 ท่านจะหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานในหน้าที่ อ้างานนั้นจะเกิดความผิดพลาด และท่านอาจถูกตำหนิ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 37.5 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.8 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 22.5 และเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 16.3 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับน้อย คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31

4.2.3 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ และพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

ลักษณะวัฒนธรรม องค์การ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม								
1. เมื่อหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงท่านจะแสดงอาการต่อต้าน ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	-	3	15	38	24	1.96	0.80	น้อย
	-	(3.8)	(18.8)	(47.5)	(30.0)			
2. ท่านมักจะต่อต้านความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ	-	3	12	34	31	1.84	0.82	น้อย
	-	(3.8)	(15.0)	(42.5)	(38.8)			

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ลักษณะวัฒนธรรม องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3. ท่านเชื่อว่าพนักงานที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ จะได้รับการยอมรับและได้รับการยกย่องกว่าพนักงานคนอื่น ๆ	12 (15.0)	21 (26.3)	34 (42.5)	10 (12.5)	3 (3.8)	3.36	1.01	ปานกลาง
4. ท่านมีการแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	1 (1.3)	5 (6.3)	16 (20.0)	29 (36.3)	29 (36.3)	2.00	0.97	น้อย
รวม						2.29	0.60	น้อย
มิตินั้นอำนาจ								
1. ท่านปฏิบัติงานเฉพาะหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบเท่านั้น	1 (1.3)	8 (10.0)	17 (21.3)	23 (28.8)	31 (38.8)	2.06	1.06	น้อย
2. ท่านต้องการที่จะได้ขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อควบคุมพนักงานที่มีระดับต่ำกว่าตน	- -	4 (5.0)	14 (17.5)	30 (37.5)	32 (40.0)	1.88	0.88	น้อย
รวม						1.97	0.85	น้อย
มิตินั้นการแข่งขัน								
1. ท่านปฏิบัติงานโดยการแข่งขันสร้างผลงานที่มากกว่าและดีกว่าผู้อื่น	2 (2.5)	11 (13.8)	22 (27.5)	20 (25.0)	25 (31.3)	2.31	1.13	น้อย

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ลักษณะวัฒนธรรม องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2. ท่านแข่งขันกับเพื่อน ร่วมงานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รับผลสำเร็จใน การทำงาน	5 (6.3)	9 (11.3)	26 (32.5)	14 (17.5)	26 (32.5)	2.41	1.23	น้อย
3. ท่านคิดว่าการแพ้และ ชนะในการทำงานเป็น เรื่องปกติธรรมดาที่ เกิดขึ้นในหน่วยงานของ ท่าน	7 (8.8)	14 (17.5)	29 (36.3)	12 (15.0)	18 (22.5)	2.75	1.24	ปานกลาง
รวม						2.49	0.96	น้อย
มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ								
1. ท่านปฏิบัติงานโดย อาศัยความละเอียดถี่ถ้วน อย่างมาก แม้งานจะไม่ เสร็จทันตามกำหนดเวลา ก็ตาม	8 (10.0)	29 (36.3)	39 (48.8)	4 (5.0)	- -	3.51	0.75	มาก
2. ท่านใช้ระยะเวลา นานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ งานนั้นบรรลุเป้าหมายที่ กำหนด	6 (7.5)	21 (26.3)	36 (45.0)	15 (18.8)	2 (2.5)	3.18	0.91	ปานกลาง
รวม						3.34	0.73	ปานกลาง
รวมวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว						2.52	0.54	น้อย

จากข้อมูลตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มประชากรมีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะ ตั้งรับ-ก้าวร้าว ของข้าราชการและพนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว เป็นรายมิติ ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม

จากข้อมูลตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มประชากรมีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะ ตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม ของข้าราชการและพนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 เมื่อพิจารณา วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม เป็นรายข้อ ปรากฏ รายละเอียดดังต่อไปนี้

(1.1) คำถามข้อที่ 1 เมื่อหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงท่านจะแสดงอาการต่อต้าน ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 47.5 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.0 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 18.8 และเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับน้อย คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96

(1.2) คำถามข้อที่ 2 ท่านมักจะต่อต้านความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 42.5 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.8 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 15.0 และเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับน้อย คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.84

(1.3) คำถามข้อที่ 3 ท่านเชื่อว่าพนักงานที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ จะได้รับการยอมรับและได้รับการยกย่องกว่าพนักงานคนอื่น ๆ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 42.5 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 26.3 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.0 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 12.5 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

(1.4) คำถามข้อที่ 4 ท่านมีการแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยน้อยและน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.3 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 20.0 เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 6.3 และเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับน้อย คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00

(2) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นอำนาจ

จากข้อมูลตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มประชากรมีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นอำนาจ ของข้าราชการและพนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.97 เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นอำนาจ เป็นรายชื่อ ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

(2.1) คำถามข้อที่ 1 ท่านปฏิบัติงานเฉพาะหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบเท่านั้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.8 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 28.8 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 21.3 เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 10.0 และเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับน้อย คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06

(2.2) คำถามข้อที่ 2 ท่านต้องการที่จะได้ขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อควบคุมพนักงานที่มีระดับต่ำกว่าตน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.0 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 37.5 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 17.5 และเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับน้อย คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88

(3) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นการแข่งขัน

จากข้อมูลตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มประชากรมีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นการแข่งขัน ของข้าราชการและพนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นการแข่งขัน เป็นรายชื่อ ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

(3.1) คำถามข้อที่ 1 ท่านปฏิบัติงานโดยการแข่งขันสร้างผลงานที่มากกว่าและดีกว่าผู้อื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.3 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 27.5 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 25.0 เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 13.8 และเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับน้อย คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31

(3.2) คำถามข้อที่ 2 ท่านแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยปานกลางและเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.5 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 17.5 เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 11.3 และเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับน้อย คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41

(3.3) คำถามข้อที่ 3 ท่านคิดว่าการแพ้และชนะในการทำงานเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 36.3 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22.5 เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 17.5 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 15.0 และเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75

(4) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ

จากข้อมูลตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มประชากรมีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ ของข้าราชการและพนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ เป็นรายชื่อ ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

(4.1) คำถามข้อที่ 1 ท่านปฏิบัติงานโดยอาศัยความละเอียดถี่ถ้วนอย่างมาก แม้งานจะไม่เสร็จทันตามกำหนดเวลาก็ตาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 48.8 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 36.3 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.0 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

(4.2) คำถามข้อที่ 2 ท่านใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.0 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 26.3 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 18.8 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.5 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ หรืออยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

4.2.3 วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลดอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การแต่ละลักษณะของข้าราชการ
พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลค่า
ลักษณะสร้างสรรค์			
มีมติเน้นความสำเร็จ	3.85	0.59	มาก
มีมติเน้นสัจการแห่งตน	4.48	0.43	มากที่สุด
มีมติเน้นบุคคลและการกระตุ้น	3.92	0.77	มาก
มีมติเน้นไมตรีสัมพันธ์	4.20	0.58	มาก
รวม	4.11	0.47	มาก
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา			
มีมติเน้นการเห็นพ้องด้วย	3.45	0.53	มาก
มีมติเน้นกฎระเบียบ	3.21	0.68	ปานกลาง
มีมติเน้นการพึ่งพา	3.58	0.81	มาก
มีมติเน้นการหลีกเลี่ยง	2.79	0.98	ปานกลาง
รวม	3.26	0.56	ปานกลาง
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว			
มีมติเน้นการเห็นตรงกันข้าม	2.29	0.60	น้อย
มีมติเน้นอำนาจ	1.97	0.85	น้อย
มีมติเน้นการแข่งขัน	2.49	0.96	น้อย
มีมติเน้นความสมบูรณ์แบบ	3.34	0.73	ปานกลาง
รวม	2.52	0.54	น้อย

จากตารางที่ 4.5 พบว่าวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว มีวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ลักษณะ คือ มีวัฒนธรรมองค์การ
ลักษณะสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 โดยแยกเป็นมิติคือ มีมติเน้นสัจการ
แห่งตน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 มีมติเน้นไมตรีสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และมิตินั้นความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 โดยแยกเป็นมิติคือ มิตินั้นการฟังพา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 มิตินั้นการเห็นพ้องด้วย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 มิตินั้นกฎระเบียบ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และมิตินั้นการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับน้อย คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 โดยแยกเป็นมิติคือ มิตินั้นความสมบูรณ์แบบ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 มิตินั้นการแข่งขัน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 มิตินั้นการเห็นตรงกันข้าม อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 และมิตินั้นอำนาจ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.97

4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว จำนวน 80 คน ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

4.3.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ตาราง 4.6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความผูกพัน					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ								
1. ท่านยอมรับนโยบายในการบริหารงานของหน่วยงานของท่าน	24 (30.0)	46 (57.5)	8 (10.0)	2 (2.5)	- -	4.15	0.70	มาก

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2. ท่านเคารพและให้การยอมรับในระเบียบวินัย ข้อบังคับในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	31 (38.8)	44 (55.0)	4 (5.0)	1 (1.3)	- -	4.31	0.63	มากที่สุด
3. ท่านยอมรับและยินดีที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	38 (47.5)	39 (48.8)	2 (2.5)	1 (1.3)	- -	4.43	0.61	มากที่สุด
4. ท่านยินดีและให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	38 (47.5)	36 (45.0)	4 (5.0)	2 (2.5)	- -	4.38	0.70	มากที่สุด
5. ท่านเห็นว่าแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น วิสัยทัศน์ นโยบายของหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของท่าน	25 (31.3)	41 (51.3)	12 (15.0)	2 (2.5)	- -	4.11	0.75	มาก
6. ท่านไม่กระทำการใดๆ ที่สร้างความเสียหายให้แก่หน่วยงาน เช่น ขาดคุณธรรม ทุจริต คอรัปชั่น เป็นต้น	57 (71.3)	21 (26.3)	2 (2.5)	- -	- -	4.69	0.52	มากที่สุด
7. ท่านจะปกป้องหน่วยงาน เมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานในทางลบ	50 (62.5)	27 (33.8)	3 (3.8)	- -	- -	4.59	0.57	มากที่สุด



ตาราง 4.6 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
8. ท่านต้องการให้หน่วยงานมีความสามารถเหนือกว่าหน่วยงานอื่น ๆ	34 (42.5)	30 (37.5)	14 (17.5)	2 (2.5)	- -	4.20	0.82	มาก
9. ท่านคิดอยู่เสมอว่าหน่วยงานเป็นเสมือนหนึ่งครอบครัวของท่าน	36 (45.0)	36 (45.0)	7 (8.8)	- -	1 (1.3)	4.33	0.74	มากที่สุด
10. ท่านมักจะกล่าวชื่นชมหน่วยงานต่อหน้าผู้อื่นเสมอ	24 (30.0)	30 (37.5)	20 (25.0)	6 (7.5)	- -	3.90	0.92	มาก
11. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้	26 (32.5)	43 (53.8)	9 (11.3)	1 (1.3)	1 (1.3)	4.15	0.76	มาก
12. ท่านรู้สึกว่ปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงาน ก็คือปัญหาของท่าน	17 (21.3)	48 (60.0)	13 (16.3)	1 (1.3)	1 (1.3)	3.99	0.74	มาก
13. ท่านยอมรับค่านิยมของหน่วยงาน คือการบริการประชาชนด้วยความโปร่งใส ไม่ทุจริตคอรัปชั่น	50 (62.5)	27 (33.8)	3 (3.8)	- -	- -	4.59	0.57	มากที่สุด
14. หน่วยงานแห่งนี้ เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการทำงาน	37 (46.3)	37 (46.3)	6 (7.5)	- -	- -	4.39	0.63	มากที่สุด

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
15. ความสำเร็จของหน่วยงาน คือความสำเร็จของท่านด้วย	32 (40.0)	40 (50.0)	8 (10.0)	- -	- -	4.30	0.64	มากที่สุด
16. หน่วยงานเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานของท่าน	30 (37.5)	33 (41.3)	15 (18.8)	1 (1.3)	1 (1.3)	4.13	0.85	มาก
รวม						4.29	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 4.6 พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มประชากร ข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว มีความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งชี้วัดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และเมื่อพิจารณารายละเอียดความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การบริหารขอแล้วปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) ท่านยอมรับนโยบายในการบริหารงานของหน่วยงานของท่าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 57.5 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.0 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 10.0 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

(2) ท่านเคารพและให้การยอมรับในระเบียบวินัย ข้อบังคับในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 55.0 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.8 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 5.0 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31

(3) ท่านยอมรับและยินดีที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 48.8 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.5 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 2.5 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43

(4) ท่านยินดีและให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.5 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 45.0 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 5.0 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38

(5) ท่านเห็นว่าแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น วิสัยทัศน์ นโยบายของหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของท่าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.3 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.3 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 15.0 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

(6) ท่านไม่กระทำการใด ๆ ที่สร้างความเสียหายให้แก่หน่วยงาน เช่น ขาดคุณธรรม ทุจริต คอร์รัปชัน เป็นต้น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.3 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 26.3 และเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69

(7) ท่านจะปกป้องหน่วยงาน เมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานในทางลบ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.5 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 33.8 และเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59

(8) ท่านต้องการให้หน่วยงานมีความสามารถเหนือกว่าหน่วยงานอื่น ๆ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.5 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 37.5 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 17.5 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

(9) ท่านคิดอยู่เสมอว่าหน่วยงานเป็นเสมือนหนึ่งครอบครัวของท่าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุดและเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 45.0 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 8.8 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

(10) ท่านมักจะกล่าวชื่นชมหน่วยงานต่อหน้าผู้อื่นเสมอ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.5 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.0 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 25.0 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

(11) ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.8 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.5 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 11.3 และเห็นด้วยน้อยและน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

(12) ท่านรู้สึกว่ปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงาน ก็คือปัญหาของท่าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.0 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.3 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 16.3 และเห็นด้วยน้อยและน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

(13) ท่านยอมรับค่านิยมของหน่วยงาน คือการบริการประชาชนด้วยความโปร่งใส ไม่ทุจริต คอรัปชั่น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.5 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.8 และเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59

(14) หน่วยงานแห่งนี้ เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุดและเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.3 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39

(15) ความสำเร็จของหน่วยงาน คือความสำเร็จของท่านด้วย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.0 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.0 และเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30

(16) หน่วยงานเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานของท่าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.3 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.5 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 18.8 และเห็นด้วยน้อยและน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

4.3.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร

ตาราง 4.7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร								
1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ของหน่วยงาน	41 (51.3)	34 (42.5)	4 (5.0)	1 (1.3)	-	4.44	0.65	มากที่สุด
2. ท่านทุ่มเท เสียสละ และเต็มใจมีส่วนร่วมกับงานของหน่วยงาน	32 (40.0)	44 (55.0)	2 (2.5)	2 (2.5)	-	4.33	0.65	มากที่สุด
3. ท่านพอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา และในวันหยุด	26 (32.5)	40 (50.0)	12 (15.0)	-	2 (2.5)	4.10	0.84	มาก
4. ท่านทำงานโดยไม่หวังค่าล่วงเวลา	27 (35.0)	28 (35.0)	19 (23.8)	3 (3.8)	2 (2.5)	3.96	0.99	มาก
5. ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อนำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ	31 (38.8)	45 (56.3)	3 (3.8)	1 (1.3)	-	4.33	0.61	มากที่สุด
6. ท่านต้องการตอบแทนหน่วยงาน ด้วยการงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	29 (36.3)	47 (58.8)	3 (3.8)	1 (1.3)	-	4.30	0.60	มากที่สุด

ตาราง 4.7 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
7. ท่านอุทิศเวลาส่วนตัวให้แก่งานในหน้าที่ และไม่ทิ้งงานในหน้าที่	29 (36.3)	44 (55.0)	5 (6.3)	2 (2.5)	- -	4.25	0.68	มากที่สุด
8. ท่านพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาหน่วยงานของท่าน	28 (35.0)	50 (62.5)	1 (1.3)	1 (1.3)	- -	4.31	0.56	มากที่สุด
9. ท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนแก่หน่วยงาน เมื่อหน่วยงานนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้	26 (32.5)	51 (63.8)	3 (3.8)	- -	- -	4.29	0.53	มากที่สุด
รวม						4.26	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 4.7 พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มประชากร ข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว มีความคิดเห็นด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งชี้วัดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และเมื่อพิจารณารายละเอียดความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรรายข้อแล้วปรากฏรายละเอียด ดังต่อไปนี้

(1) ท่านเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ของหน่วยงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.3 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 42.5 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 5.0 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

(2) ท่านทุ่มเท เสียสละ และเต็มใจมีส่วนร่วมกับการงานของหน่วยงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 55.0 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.0 เห็นด้วยปานกลางและเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

(3) ท่านพอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา และในวันหยุด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 50.0 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.5 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 15.0 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

(4) ท่านทำงานโดยไม่หวังค่าล่วงเวลา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุด และเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 35.0 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 23.8 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 3.8 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

(5) ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อจะนำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 56.3 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.8 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.8 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

(6) ท่านต้องการตอบแทนหน่วยงาน ด้วยการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 58.8 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.3 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.8 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30

(7) ท่านอุทิศเวลาส่วนตัวให้แก่งานในหน้าที่ และไม่ละทิ้งงานในหน้าที่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 55.0 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.3 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 6.3 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

(8) ท่านพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาหน่วยงานของท่าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 62.5 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.0 เห็นด้วยปานกลางและเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31

(9) ท่านให้ความร่วมมือ และสนับสนุนแก่หน่วยงาน เมื่อหน่วยงานนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 63.8 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.5 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

4.3.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตาราง 4.8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร								
1. ท่านมีศรัทธาและภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานในหน่วยงานแห่งนี้	35 (43.8)	40 (50.0)	5 (6.3)	- -	- -	4.38	0.60	มากที่สุด
2. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานไปตลอดอายุการทำงานของท่าน	26 (32.5)	38 (47.5)	14 (17.5)	2 (2.5)	- -	4.10	0.77	มาก
3. ถึงจะมีโอกาสได้งานที่ดีกว่า ท่านก็จะไม่ไปจากหน่วยงานแห่งนี้	10 (12.5)	37 (46.3)	25 (31.3)	6 (7.5)	2 (2.5)	3.59	0.90	มาก
4. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานเพื่อที่จะได้อยู่กับหน่วยงานนี้ต่อไป	19 (23.8)	46 (57.5)	11 (13.8)	3 (3.8)	1 (1.3)	3.99	0.80	มาก
5. ท่านมีความสุขและสบายใจที่ทำงานในหน่วยงานนี้	28 (35.0)	36 (45.0)	14 (17.5)	1 (1.3)	1 (1.3)	4.11	0.83	มาก
6. การตัดสินใจทำงานในหน่วยงานนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	35 (43.8)	31 (38.8)	13 (16.3)	- -	1 (1.3)	4.24	0.82	มากที่สุด

ตาราง 4.8 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
7. ถึงแม้หน่วยงานจะมีการเปลี่ยนแปลง ท่านก็ต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป	27 (33.8)	35 (43.8)	15 (18.8)	2 (2.5)	1 (1.3)	4.06	0.86	มาก
รวม						4.07	0.67	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มประชากร ข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว มีความคิดเห็นด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งชี้วัดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และเมื่อพิจารณารายละเอียดความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรรายข้อแล้ว ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) ท่านมีศรัทธาและภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานในหน่วยงานแห่งนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 50.0 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.8 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38

(2) ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานไปตลอดอายุการทำงานของท่าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 47.5 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.5 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 17.5 และเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

(3) ถึงจะมีโอกาสได้งานที่ดีกว่า ท่านก็จะไม่ไปจากหน่วยงานแห่งนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 46.3 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 31.3 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.5 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 7.5 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

(4) ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานเพื่อที่จะได้อยู่กับหน่วยงานนี้ต่อไป พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 57.5 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.8 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 13.8 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 3.8 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

(5) ท่านมีความสุขและสบายใจที่ทำงานในหน่วยงานนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 45.0 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.0 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 17.5 เห็นด้วยน้อยและน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

(6) การตัดสินใจทำงานในหน่วยงานนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.8 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 38.8 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 16.3 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

(7) ถึงแม้หน่วยงานจะมีการเปลี่ยนแปลง ท่านก็ต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 43.8 จำนวนรองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.8 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 18.8 เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.5 และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ซึ่งวัดถึงระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ตาราง 4.9 สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.29	0.48	มากที่สุด
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	4.26	0.53	มากที่สุด
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	4.07	0.67	มาก
รวม	4.21	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มประชากร ข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน สามารถเรียงลำดับระดับความผูกพันจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดสมมติฐานไว้คือ “วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่”

ทำการทดสอบสมมติฐานโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การรายด้าน กับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi - Square test) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังนี้

กำหนดให้ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ = μ_1 และความผูกพันต่อองค์การ = μ_2

H_0 : วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

หรือ $H_0: \mu_1 = \mu_2$

H_1 : วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

หรือ $H_1: \mu_1 \neq \mu_2$

4.4.1 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การรายด้านกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

1) ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

วัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์	ความผูกพันต่อองค์การ					χ^2 (Sig.)
	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	รวม	
ปานกลาง	- -	1 (14.3)	5 (71.4)	1 (14.3)	7 (100.0)	32.842 (0.000)
มาก	1 (3.4)	- -	16 (55.2)	12 (41.4)	29 (100.0)	
มากที่สุด	- -	- -	6 (13.6)	38 (86.4)	44 (100.0)	
รวม	1 (1.3)	1 (1.3)	27 (33.8)	51 (63.8)	80 (100.0)	

(df = 6)

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผลการทดสอบความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ได้ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.000 เทียบกับค่าที่ได้จากการเปิดตาราง Chi - square Distribution ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) 0.05, df เท่ากับ 6 ได้ค่า Chi - square เท่ากับ 32.842 ซึ่งค่า Asymp. Sig. (2-sided) ที่ได้ มีค่าน้อยกว่า (α) = 0.05 แสดงว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชากับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชากับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่

วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ตั้งรับ-เฉื่อยชา	ความผูกพันต่อองค์กร					χ^2 (Sig.)
	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	
น้อย	- -	- -	4 (25.0)	12 (75.0)	16 (100.0)	6.069 (0.733)
ปานกลาง	1 (4.8)	- -	8 (38.1)	12 (57.1)	21 (100.0)	
มาก	- -	1 (2.9)	13 (38.2)	20 (58.8)	34 (100.0)	
มากที่สุด	- -	- -	2 (22.2)	7 (77.8)	9 (100.0)	
รวม	1 (1.3)	1 (1.3)	27 (33.8)	51 (63.8)	80 (100.0)	

(df = 9)

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผลการทดสอบความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่ ได้ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.733 เทียบกับค่าที่ได้จากการเปิดตาราง Chi – square Distribution ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) 0.05, df เท่ากับ 9 ได้ค่า Chi – square เท่ากับ 6.069 ซึ่งค่า Asymp. Sig. (2-sided) ที่ได้มีค่ามากกว่า (α) = 0.05 แสดงว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่

วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ตั้งรับ-ก้าวร้าว	ความผูกพันต่อองค์กร					χ^2 (Sig.)
	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	รวม	
น้อยที่สุด	- -	- -	3 (23.1)	10 (76.9)	13 (100.0)	5.362 (0.945)
น้อย	1 (2.4)	1 (2.4)	17 (40.5)	23 (54.8)	42 (100.0)	
ปานกลาง	- -	- -	6 (28.6)	15 (71.4)	21 (100.0)	
มาก	- -	- -	1 (50.0)	1 (50.0)	2 (100.0)	
มากที่สุด	- -	- -	- -	2 (100.0)	2 (100.0)	
รวม	1 (1.3)	1 (1.3)	27 (33.8)	51 (63.8)	80 (100.0)	

(df = 12)

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผลการทดสอบความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่ ได้ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.945 เทียบกับค่าที่ได้จากการเปิดตาราง Chi – square Distribution ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) 0.05, df เท่ากับ 12 ได้ค่า Chi – square เท่ากับ 5.362 ซึ่งค่า Asymp. Sig. (2-sided) ที่ได้มีค่ามากกว่า (α) = 0.05 แสดงว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความสัมพันธ์

กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.4.2 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การรายด้านแยกตามมิติกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์แยกตามมิติกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

1.1) มิติเน้นความสำเร็จ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิติเน้นความสำเร็จ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิติเน้นความสำเร็จ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

วัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์	ความผูกพันต่อองค์กร					χ^2 (Sig.)
	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	รวม	
มิติเน้นความสำเร็จ						
น้อย	- -	1 (25.0)	3 (75.0)	- -	4 (100.0)	37.342 (0.000)
ปานกลาง	1 (8.3)	- -	7 (58.3)	4 (33.3)	12 (100.0)	
มาก	- -	- -	15 (31.9)	32 (68.1)	47 (100.0)	
มากที่สุด	- -	- -	2 (11.8)	15 (88.2)	17 (100.0)	
รวม	1 (1.3)	1 (1.3)	27 (33.8)	51 (63.8)	80 (100.0)	

(df = 9)

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผลการทดสอบความสัมพันธ์วิวัฒนาการองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิตินั้นความสำเร็จ กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ได้ ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.000 เทียบกับค่าที่ได้จากการเปิดตาราง Chi – square Distribution ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) 0.05, df เท่ากับ 9 ได้ค่า Chi – square เท่ากับ 37.342 ซึ่งค่า Asymp. Sig. (2-sided) ที่ได้ มีค่าน้อยกว่า (α) = 0.05 แสดงว่าวิวัฒนาการองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิตินั้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.2) มิตินั้นสัจการแห่งตน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิวัฒนาการองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิตินั้นสัจการแห่งตน กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิวัฒนาการองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิตินั้นสัจการแห่งตน กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

วิวัฒนาการองค์การลักษณะ สร้างสรรค์	ความผูกพันต่อองค์การ					χ^2 (Sig.)
	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	
มิตินั้นสัจการแห่งตน						
ปานกลาง	-	-	1	1	2	11.254 (0.081)
	-	-	(50.0)	(50.0)	(100.0)	
มาก	-	1	10	6	17	
	-	(5.9)	(58.8)	(35.3)	(100.0)	
มากที่สุด	1	-	16	44	61	
	(1.6)	-	(26.2)	(72.1)	(100.0)	
รวม	1	1	27	51	80	
	(1.3)	(1.3)	(33.8)	(63.8)	(100.0)	

(df = 6)

จากตารางที่ 4.14 พบว่าผลการทดสอบความสัมพันธ์วิวัฒนาการองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิตินั้นสัจการแห่งตน กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานและ

เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่ ได้ ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.081 เทียบกับค่าที่ได้จากการเปิดตาราง Chi – square Distribution ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) 0.05, df เท่ากับ 6 ได้ค่า Chi – square เท่ากับ 11.254 ซึ่งค่า Asymp. Sig. (2-sided) ที่ได้ มีค่ามากกว่า (α) = 0.05 แสดงว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิติเน้นสักการแห่งตน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.3) มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่

วัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์	ความผูกพันต่อองค์การ					χ^2 (Sig.)
	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	รวม	
มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น						
น้อย	- -	- -	1 (50.0)	1 (50.0)	2 (100.0)	16.233 0.013
ปานกลาง	1 (2.6)	1 (2.6)	20 (52.6)	16 (42.1)	38 (100.0)	
มาก	- -	- -	6 (15.0)	34 (85.0)	40 (100.0)	
รวม	1 (1.3)	1 (1.3)	27 (33.8)	51 (63.8)	80 (100.0)	

(df = 6)

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผลการทดสอบความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่ ได้ ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.013 เทียบกับค่าที่ได้จากการเปิดตาราง Chi – square

Distribution ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) 0.05, df เท่ากับ 6 ได้ค่า Chi-square เท่ากับ 16.233 ซึ่งค่า Asymp. Sig. (2-sided) ที่ได้ มีค่าน้อยกว่า (α) = 0.05 แสดงว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.4) มิตินั้นไม่ตรีสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิตินั้นไม่ตรีสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิตินั้นไม่ตรีสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

วัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์	ความผูกพันต่อองค์กร					χ^2 (Sig.)
	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	รวม	
มิตินั้นไม่ตรีสัมพันธ์						
ปานกลาง	-	-	6	2	8	22.078 (0.001)
	-	-	(75.0)	(25.0)	(100.0)	
มาก	1	1	17	16	35	
	(2.9)	(2.9)	(48.6)	(45.7)	(100.0)	
มากที่สุด	-	-	4	33	37	
	-	-	(10.8)	(89.2)	(100.0)	
รวม	1	1	27	51	80	
	(1.3)	(1.3)	(33.8)	(63.8)	(100.0)	

(df = 6)

จากตารางที่ 4.16 พบว่าผลการทดสอบความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิตินั้นไม่ตรีสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ได้ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.001 เทียบกับค่าที่ได้จากการเปิดตาราง Chi-square Distribution ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) 0.05, df เท่ากับ 6 ได้ค่า Chi-square เท่ากับ 22.078 ซึ่งค่า Asymp. Sig. (2-sided) ที่ได้ มีค่าน้อยกว่า (α) = 0.05 แสดงว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

มติเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจ้าหน้าที่ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แยกตาม
มติกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
คอนแก้ว อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่

2.1) มติเน้นการเห็นพ้องด้วย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา
มติเน้นการเห็นพ้องด้วย กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มติ
เน้นการเห็นพ้องด้วย กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์กร
บริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่

วัฒนธรรมองค์กรลักษณะ ตั้งรับ-เฉื่อยชา	ความผูกพันต่อองค์กร					X ² (Sig.)
	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	รวม	
มติเน้นการเห็นพ้องด้วย						
น้อย	1 (16.7)	- -	2 (33.3)	3 (50.0)	6 (100.0)	17.195 (0.046)
ปานกลาง	- -	- -	14 (45.2)	17 (54.8)	31 (100.0)	
มาก	- -	1 (2.8)	10 (27.8)	25 (69.4)	36 (100.0)	
มากที่สุด	- -	- -	1 (14.3)	6 (85.7)	7 (100.0)	
รวม	1 (1.3)	1 (1.3)	27 (33.8)	51 (63.8)	80 (100.0)	

(df = 9)

จากตารางที่ 4.17 พบว่าผลการทดสอบความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กร
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มติเน้นการเห็นพ้องด้วย กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงาน
และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่ ได้ค่า Asymp.

Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.046 เทียบกับค่าที่ได้จากการเปิดตาราง Chi – square Distribution ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) 0.05, df เท่ากับ 9 ได้ค่า Chi – square เท่ากับ 17.195 ซึ่งค่า Asymp. Sig. (2-sided) ที่ได้ มีค่าน้อยกว่า (α) = 0.05 แสดงว่าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิตินั้นการเห็นพ้องด้วย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2.2) มิตินั้นกฎระเบียบ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิตินั้นกฎระเบียบ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิตินั้นกฎระเบียบ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

วัฒนธรรมองค์กรลักษณะ ตั้งรับ-เฉื่อยชา มิตินั้นกฎระเบียบ	ความผูกพันต่อองค์กร					χ^2 (Sig.)
	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	
น้อย	1 (4.3)	1 (4.3)	9 (39.1)	12 (52.2)	23 (100.0)	9.815 (0.366)
ปานกลาง	-	-	6 (54.5)	5 (45.5)	11 (100.0)	
มาก	-	-	12 (27.3)	32 (72.7)	44 (100.0)	
มากที่สุด	-	-	-	2 (100.0)	2 (100.0)	
รวม	1 (1.3)	1 (1.3)	27 (33.8)	51 (63.8)	80 (100.0)	

(df = 9)

จากตารางที่ 4.18 พบว่าผลการทดสอบความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิตินั้นกฎระเบียบ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ได้ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.366 เทียบกับค่าที่ได้จากการเปิดตาราง Chi – square Distribution ที่

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) 0.05, df เท่ากับ 9 ได้ค่า Chi – square เท่ากับ 9.815 ซึ่งค่า Asymp. Sig. (2-sided) ที่ได้ มีค่ามากกว่า (α) = 0.05 แสดงว่าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นกฎระเบียบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2.3) มิติเน้นการพึ่งพา

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นการพึ่งพา กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นการพึ่งพา กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

วัฒนธรรมองค์กรลักษณะ ตั้งรับ-เฉื่อยชา	ความผูกพันต่อองค์กร					χ^2 (Sig.)
	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	
น้อย	- -	- -	3 (21.4)	11 (78.6)	14 (100.0)	7.473 (0.588)
ปานกลาง	- -	- -	5 (29.4)	12 (70.6)	17 (100.0)	
มาก	1 (3.0)	- -	13 (39.4)	19 (57.6)	33 (100.0)	
มากที่สุด	- -	1 (6.3)	6 (37.5)	9 (56.3)	16 (100.0)	
รวม	1 (1.3)	1 (1.3)	27 (33.8)	51 (63.8)	80 (100.0)	

(df = 9)

จากตารางที่ 4.19 พบว่าผลการทดสอบความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นการพึ่งพา กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ได้ ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.588 เทียบกับค่าที่ได้จากการเปิดตาราง Chi – square Distribution ที่

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) 0.05, df เท่ากับ 9 ได้ค่า Chi – square เท่ากับ 7.473 ซึ่งค่า Asymp. Sig. (2-sided) ที่ได้ มีค่ามากกว่า (α) = 0.05 แสดงว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นการพึ่งพา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2.4) มิติเน้นการหลีกเลี่ยง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นการหลีกเลี่ยง กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นการหลีกเลี่ยง กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ตั้งรับ-เฉื่อยชา	ความผูกพันต่อองค์กร					χ^2 (Sig.)
	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	รวม	
มิติเน้นการหลีกเลี่ยง						
น้อยที่สุด	- -	- -	2 (11.8)	15 (88.2)	17 (100.0)	14.407 (0.275)
น้อย	- -	- -	6 (40.0)	9 (60.0)	15 (100.0)	
ปานกลาง	- -	1 (3.6)	11 (39.3)	16 (57.1)	28 (100.0)	
มาก	1 (8.3)	- -	2 (25.0)	6 (75.0)	8 (100.0)	
มากที่สุด	- -	- -	2 (25.0)	6 (75.0)	8 (100.0)	
รวม	1 (1.3)	1 (1.3)	27 (33.8)	51 (63.8)	80 (100.0)	

(df = 12)

จากตารางที่ 4.20 พบว่าผลการทดสอบความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นการหลีกเลี่ยง กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงาน

และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ได้ ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.275 เทียบกับค่าที่ได้จากการเปิดตาราง Chi - square Distribution ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) 0.05, df เท่ากับ 12 ได้ค่า Chi - square เท่ากับ 14.407 ซึ่งค่า Asymp. Sig. (2-sided) ที่ได้ มีค่ามากกว่า (α) = 0.05 แสดงว่าวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มิติเน้นการหลีกเลี่ยง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05

3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แยกตาม มิติ กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล คอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

3.1) มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ตั้งรับ-ก้าวร้าว	ความผูกพันต่อองค์การ					X ² (Sig.)
	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	รวม	
มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม						
น้อยที่สุด	- -	- -	1 (5.6)	17 (94.4)	18 (100.0)	13.048 (0.366)
น้อย	1 (2.3)	1 (2.3)	20 (46.5)	21 (48.8)	43 (100.0)	
ปานกลาง	- -	- -	5 (31.3)	11 (68.8)	16 (100.0)	
มาก	- -	- -	1 (50.0)	1 (50.0)	2 (100.0)	
มากที่สุด	- -	- -	- -	1 (100.0)	1 (100.0)	
รวม	1 (1.3)	1 (1.3)	27 (33.8)	51 (63.8)	80 (100.0)	

(df = 12)

จากตารางที่ 4.21 พบว่าผลการทดสอบความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ได้ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.366 เทียบกับค่าที่ได้จากการเปิดตาราง Chi - square Distribution ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) 0.05, df เท่ากับ 12 ได้ค่า Chi - square เท่ากับ 13.048 ซึ่งค่า Asymp. Sig. (2-sided) ที่ได้ มีค่ามากกว่า (α) = 0.05 แสดงว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.2) มิติเน้นอำนาจ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นอำนาจ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นอำนาจ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ตั้งรับ-ก้าวร้าว	ความผูกพันต่อองค์กร					χ^2 (Sig.)
	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	
มิติเน้นอำนาจ						
น้อยที่สุด	- -	- -	6 (18.2)	27 (81.8)	33 (100.0)	15.987 (0.192)
น้อย	1 (3.1)	- -	15 (46.9)	16 (50.0)	32 (100.0)	
ปานกลาง	- -	1 (9.1)	5 (45.5)	5 (45.5)	11 (100.0)	
มาก	- -	- -	1 (33.3)	2 (66.7)	3 (100.0)	
มากที่สุด	- -	- -	- -	1 (100.0)	1 (100.0)	
รวม	1 (1.3)	1 (1.3)	27 (33.8)	51 (63.8)	80 (100.0)	

(df = 12)

จากตารางที่ 4.22 พบว่าผลการทดสอบความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นอำนาจ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ได้ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.192 เทียบกับค่าที่ได้จากการเปิดตาราง Chi - square Distribution ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) 0.05, df เท่ากับ 12 ได้ค่า Chi - square เท่ากับ 15.987 ซึ่งค่า Asymp. Sig. (2-sided) ที่ได้ มีค่ามากกว่า (α) = 0.05 แสดงว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-

ก้าวร้าว มิติเน้นอำนาจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจ้าหน้าที่ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.3) มิติเน้นการแข่งขัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติ
เน้นการแข่งขัน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติ
เน้นการแข่งขัน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ตั้งรับ-ก้าวร้าว	ความผูกพันต่อองค์กร					χ^2 (Sig.)
	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	รวม	
มิติเน้นการแข่งขัน						
น้อยที่สุด	1 (4.5)	1 (4.5)	4 (18.2)	16 (72.7)	22 (100.0)	11.542 (0.483)
น้อย	- -	- -	5 (41.7)	7 (58.3)	12 (100.0)	
ปานกลาง	- -	- -	17 (44.7)	21 (55.3)	38 (100.0)	
มาก	- -	- -	1 (25.0)	3 (75.0)	4 (100.0)	
มากที่สุด	- -	- -	- -	4 (100.0)	1 (100.0)	
รวม	1 (1.3)	1 (1.3)	27 (33.8)	51 (63.8)	80 (100.0)	

(df = 12)

จากตารางที่ 4.23 พบว่าผลการทดสอบความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การ
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นการแข่งขัน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและ
เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ได้ ค่า Asymp.

Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.483 เทียบกับค่าที่ได้จากการเปิดตาราง Chi – square Distribution ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) 0.05, df เท่ากับ 12 ได้ค่า Chi – square เท่ากับ 11.542 ซึ่งค่า Asymp. Sig. (2-sided) ที่ได้ มีค่ามากกว่า (α) = 0.05 แสดงว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นการแข่งขัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.4) มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ตั้งรับ-ก้าวร้าว	ความผูกพันต่อองค์กร					χ^2 (Sig.)
	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	
มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ						
น้อย	- -	- -	8 (50.0)	8 (50.0)	16 (100.0)	16.790 (0.052)
ปานกลาง	- -	1 (4.2)	13 (54.2)	10 (41.7)	24 (100.0)	
มาก	1 (3.1)	- -	5 (15.6)	26 (81.3)	32 (100.0)	
มากที่สุด	- -	- -	1 (12.5)	7 (87.5)	8 (100.0)	
รวม	1 (1.3)	1 (1.3)	27 (33.8)	51 (63.8)	80 (100.0)	

(df = 9)

จากตารางที่ 4.24 พบว่าผลการทดสอบความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ได้

ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.052 เทียบกับค่าที่ได้จากการเปิดตาราง Chi – square Distribution ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) 0.05, df เท่ากับ 9 ได้ค่า Chi – square เท่ากับ 16.790 ซึ่งค่า Asymp. Sig. (2-sided) ที่ได้ มีค่ามากกว่า (α) = 0.05 แสดงว่าวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มิตินั้นความสมบูรณ์แบบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.4.3 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ	χ^2	df	Sig.	แปลผล
วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์				
มิตินั้นความสำเร็จ	37.342	9	0.000	มีความสัมพันธ์
มิตินั้นสัจการแห่งตน	11.254	6	0.081	ไม่มีความสัมพันธ์
มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น	16.233	6	0.013	มีความสัมพันธ์
มิตินั้นไมตรีสัมพันธ์	22.078	6	0.001	มีความสัมพันธ์
รวม	32.842	6	0.000	มีความสัมพันธ์
วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา				
มิตินั้นการเห็นพ้องด้วย	17.195	9	0.046	มีความสัมพันธ์
มิตินั้นกฎระเบียบ	9.815	9	0.366	ไม่มีความสัมพันธ์
มิตินั้นการพึ่งพา	7.473	9	0.588	ไม่มีความสัมพันธ์
มิตินั้นการหลีกเลี่ยง	14.407	12	0.275	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	6.069	9	0.733	ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ	χ^2	df	Sig.	แปลผล
วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว				
มีคตินัยการเห็นตรงกันข้าม	13.048	12	0.366	ไม่มีความสัมพันธ์
มีคตินัยอำนาจ	15.987	12	0.192	ไม่มีความสัมพันธ์
มีคตินัยการแข่งขัน	11.542	12	0.483	ไม่มีความสัมพันธ์
มีคตินัยความสมบูรณ์แบบ	16.790	9	0.052	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	5.362	12	0.945	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.25 พบว่าผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ลักษณะ คือวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

โดยแยกวัฒนธรรมองค์การเป็นรายลักษณะแต่ละด้าน และรายมิติ คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ได้ ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.000 มีค่าน้อยกว่า (α) = 0.05 และแยกเป็นรายมิติคือ มิติเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ได้ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.000 มีค่าน้อยกว่า (α) = 0.05 มิติเน้นสัจการแห่งตน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ได้ ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.081 มีค่ามากกว่า (α) = 0.05 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ได้ ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.013 มีค่าน้อยกว่า (α) = 0.05 และมิติเน้นโมตรีสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ได้ ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.001 มีค่าน้อยกว่า (α) = 0.05

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ได้ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.733 มีค่ามากกว่า (α) = 0.05 และแยกเป็นรายมิติคือ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ได้ ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.046 มีค่าน้อยกว่า

(α) = 0.05 มิติเน้นกฎระเบียบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ได้ ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.366 มีค่ามากกว่า (α) = 0.05 มิติเน้นการพึ่งพา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ได้ ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.588 มีค่ามากกว่า (α) = 0.05 และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ได้ ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.275 มีค่ามากกว่า (α) = 0.05

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ได้ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.945 มีค่ามากกว่า (α) = 0.05 และแยกเป็นรายมิติคือ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ได้ ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.366 มีค่ามากกว่า (α) = 0.05 มิติเน้นอำนาจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้วได้ ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.192 มีค่ามากกว่า (α) = 0.05 มิติเน้นการแข่งขัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ได้ ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.483 มีค่ามากกว่า (α) = 0.05 และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ได้ ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.052 มีค่ามากกว่า (α) = 0.05

สรุป ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ลักษณะ คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว

4.5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน สถานะในหน้าที่รับผิดชอบ ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และการสังกัดหน่วยงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว โดยใช้สถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

เพศ	ความผูกพันต่อองค์กร				
	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม
ชาย	1 (2.4)	1 (2.4)	14 (33.3)	26 (61.9)	42 (100.0)
หญิง	-	-	13 (34.2)	25 (65.8)	38 (100.0)
รวม	1 (1.3)	1 (1.3)	27 (33.8)	51 (63.8)	80 (100.0)

Chi-square= 1.861

df= 3

Sig = 0.602

จากตารางที่ 4.26 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 1.861 ค่า df = 3 และค่า Sig = 0.602 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่า พนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หรือลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

อายุ	ความผูกพันต่อองค์กร				
	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม
20-30 ปี	-	1 (4.2)	10 (41.7)	13 (54.2)	24 (100.0)
31-40 ปี	1 (3.0)	-	11 (33.3)	21 (63.6)	33 (100.0)
41-50 ปี	-	-	5 (27.8)	13 (72.2)	18 (100.0)
51-60 ปี	-	-	1 (20.0)	4 (80.0)	5 (100.0)
รวม	1 (1.3)	1 (1.3)	27 (33.8)	51 (63.8)	80 (100.0)

Chi-square= 5.431

df= 9

Sig = 0.795

จากตารางที่ 4.27 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 5.431 ค่า df = 9 และค่า Sig = 0.795 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่า พนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลคอนแก้วที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หรือลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ระดับการศึกษาสูงสุด	ความผูกพันต่อองค์กร				
	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม
ประถมศึกษา	-	-	-	7 (100.0)	7 (100.0)
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	-	-	3 (50.0)	3 (50.0)	6 (100.0)
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	-	-	7 (46.7)	8 (53.3)	15 (100.0)
อาชีวศึกษา/อนุปริญญา	-	1 (16.7)	-	5 (83.3)	6 (100.0)
ปริญญาตรี	1 (2.8)	-	13 (36.1)	22 (61.1)	36 (100.0)
ปริญญาโท	-	-	4 (44.4)	5 (55.6)	9 (100.0)
ปริญญาเอก	-	-	-	1 (100.0)	1 (100.0)
รวม	1 (1.3)	1 (1.3)	27 (33.8)	51 (63.8)	80 (100.0)

Chi-square= 22.433

df= 18

Sig = 0.213

จากตารางที่ 4.28 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 22.433 ค่า df = 18 และค่า Sig = 0.213 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้วที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หรือลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน	ความผูกพันต่อองค์กร				
	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม
6,000 – 10,000 บาท	1 (1.8)	1 (1.8)	16 (29.1)	37 (67.3)	55 (100.0)
10,001 – 14,000 บาท	-	-	9 (50.0)	9 (50.0)	18 (100.0)
14,001 – 18,000 บาท	-	-	-	-	-
18,001 – 22,000 บาท	-	-	2 (100.0)	-	2 (100.0)
มากกว่า 22,000 บาท	-	-	-	5 (100.0)	5 (100.0)
รวม	1 (1.3)	1 (1.3)	27 (33.8)	51 (63.8)	80 (100.0)

Chi-square= 9.906

df= 9

Sig = 0.358

จากตารางที่ 4.29 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 9.906 ค่า df = 9 และค่า Sig = 0.358 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้วที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หรือลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 4.30 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานะในงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สถานะในงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	ความผูกพันต่อองค์กร				
	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม
ข้าราชการ	1 (3.2)	1 (3.2)	12 (38.7)	17 (54.8)	31 (100.0)
ลูกจ้างประจำ	-	-	1 (25.0)	3 (75.0)	4 (100.0)
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	4 (30.8)	9 (69.2)	13 (100.0)
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	10 (31.3)	22 (68.8)	32 (100.0)
รวม	1 (1.3)	1 (1.3)	27 (33.8)	51 (63.8)	80 (100.0)

Chi-square= 4.224

df= 9

Sig = 0.896

จากตารางที่ 4.30 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างสถานะในงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 4.224 ค่า df = 9 และค่า Sig = 0.896 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่า พนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้วที่มีสถานะในงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หรือลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานะในงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 4.31 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ประเภทตำแหน่งงาน	ความผูกพันต่อองค์กร				
	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม
หัวหน้าส่วนงาน	-	-	3 (37.5)	5 (62.5)	8 (100.0)
พนักงานในระดับปฏิบัติการ	1 1.4	1 1.4	24 (33.3)	46 (63.9)	72 (100.0)
รวม	1 (1.3)	1 (1.3)	27 (33.8)	51 (63.8)	80 (100.0)

Chi-square= 0.261

df= 3

Sig = 0.967

จากตารางที่ 4.31 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างประเภทตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.261 ค่า df= 3 และค่า Sig = 0.967 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้วที่มีประเภทตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หรือลักษณะส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 4.32 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ระยะเวลาการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร				
	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม
ต่ำกว่า 1 ปี	-	-	-	5 (100.0)	5 (100.0)
1-3 ปี	-	-	10 (45.5)	12 (54.5)	22 (100.0)
4-6 ปี	1 2.7	1 2.7	13 (35.1)	22 (59.5)	37 (100.0)
7-9 ปี	-	-	1 14.3	6 (85.7)	7 (100.0)
10-12 ปี	-	-	2 (33.3)	4 (66.7)	6 (100.0)
มากกว่า 12 ปี	-	-	1 (33.3)	2 (66.7)	3 (100.0)
รวม	1 (1.3)	1 (1.3)	27 (33.8)	51 (63.8)	80 (100.0)

Chi-square= 7.684

df= 15

Sig = 0.936

จากตารางที่ 4.32 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 7.684 ค่า df = 15 และค่า Sig = 0.936 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่าพนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลคอนแก้วที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หรือลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 4.33 ความสัมพันธ์ระหว่างการสังกัดหน่วยงานภายในกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สังกัดหน่วยงานภายใน	ความผูกพันต่อองค์กร				
	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม
สำนักงานปลัด	1 5.0	-	5 25.0	14 (70.0)	20 (100.0)
ส่วนการคลัง	-	1 11.1	4 (44.4)	4 (44.4)	9 (100.0)
ส่วนโยธา	-	-	8 (38.1)	13 (61.9)	21 (100.0)
ส่วนการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	-	-	4 33.3	8 (66.7)	12 (100.0)
ส่วนส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	5 (100.0)	5 (100.0)
ส่วนสวัสดิการสังคม	-	-	1 (25.0)	3 (75.0)	4 (100.0)
ส่วนสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	-	-	5 55.6	4 (44.4)	9 (100.0)
รวม	1 (1.3)	1 (1.3)	27 (33.8)	51 (63.8)	80 (100.0)

Chi-square= 17.124

df= 18

Sig = 0.515

จากตารางที่ 4.33 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสังกัดหน่วยงานภายในกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 17.124 ค่า df = 18 และค่า Sig = 0.515 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่าพนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้วที่มีการสังกัดหน่วยงานภายในที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หรือลักษณะส่วนบุคคลด้านการสังกัดหน่วยงานภายในไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สรุป ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 8 ลักษณะ คือเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน สถานะในงานที่รับผิดชอบ ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และการสังกัดหน่วยงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้วโดยรวม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 8 ลักษณะ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว