

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์กับประชากรที่เป็นบุคลากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ได้รับการตอบกลับแบบสอบถามออนไลน์กลับคืนมา และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามออนไลน์แล้วสามารถนำมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติได้จำนวน 140 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

4.3 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	หมายถึง ประชากร (Population)
$\bar{X}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ Independent Sample t-test
F	หมายถึง สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F-test
R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
$R^2 \text{ adj}$	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ที่ปรับปรุงแล้ว
B	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ
$SE \text{ } b$	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากการประมาณ
$Beta$	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
Mean Difference	หมายถึง ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
Tolerance	หมายถึง การยอมรับ
VIF	หมายถึง ความแปรปรวนของความสัมพันธ์ของตัวแปร

- * หมายถึง ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- ** หมายถึง ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับปัจจัย ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.2.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยการจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ผลการศึกษาได้ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	19	13.57
หญิง	121	86.43
รวม	140	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	30	21.43
30 - 40 ปี	63	45.00
41-50 ปี	30	21.43
51 ปีขึ้นไป	17	12.14
รวม	140	100.00
สถานภาพการสมรส		
โสด	82	58.57
สมรส	49	35.00
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	9	6.43
รวม	140	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	5.00
ปริญญาตรี	110	78.57
ปริญญาโท	20	14.29
ปริญญาเอก	3	2.14
รวม	140	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	9	6.43
1 – 5 ปี	44	31.43
6 – 10 ปี	28	20.00
11 – 15 ปี	15	10.71
16 – 20 ปี	17	12.14
20 ปีขึ้นไป	27	19.29
รวม	140	100.00
ตำแหน่งงาน		
ลูกจ้าง	34	24.29
ข้าราชการ	106	75.71
รวม	140	100.00
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 20,000 บาท	65	46.43
20,001 – 30,000 บาท	28	20.00
30,001 – 40,000 บาท	22	15.71
สูงกว่า 40,000 บาท	25	17.86
รวม	140	100.00

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

(1) เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 86.43 และเพศชาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.57

(2) อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมา ได้แก่ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.14 ตามลำดับ

(3) สถานภาพการสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 58.57 รองลงมา ได้แก่ สมรส จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.43 ตามลำดับ

(4) ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็น ร้อยละ 78.57 รองลงมา ได้แก่ ปริญญาโท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.14 ตามลำดับ

(5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.43 รองลงมา ได้แก่ 6 - 10 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 20 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.29 16 - 20 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.14 11 - 15 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.43 ตามลำดับ

(6) ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 106 คน คิด เป็นร้อยละ 75.71 รองลงมา ได้แก่ ลูกจ้าง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 24.29

(7) รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 46.43 รองลงมา ได้แก่ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 สูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.86 และ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 15.71 ตามลำดับ

4.2.2 ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยประสพการณ์ทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่

ชลบุรี 2

สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายข้อและโดยภาพรวม

ทั้ง 4 ด้าน ผลการศึกษาได้ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ระดับปัจจัยประสพการณ์ทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2
ในภาพรวม

ปัจจัยประสพการณ์ทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับความ คิดเห็น
1. ด้านอายุงานและประสพการณ์ทำงานที่สุด	4.31	0.56	มากที่สุด
2. ด้านความเกี่ยวข้องข้อกับหน้าที่	4.27	0.63	มากที่สุด
3. ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	3.99	0.76	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ หัวหน้างานที่สุด	4.48	0.52	มากที่สุด
5. ด้านการจัดการกับความเครียดในการทำงาน	4.20	0.63	มาก
6. ด้านคุณค่าทางจริยธรรมและความรับผิดชอบ ต่อสังคมขององค์กร	4.33	0.63	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.26	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยประสพการณ์ทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.52$) ด้านคุณค่าทางจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.63$) ด้านอายุงานและประสพการณ์ทำงาน ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.56$) ด้านความเกี่ยวข้องข้อกับหน้าที่ ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.63$) เป็นด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมเห็นด้วยในระดับเห็นด้วยมากที่สุด สำหรับด้านการจัดการกับความเครียดในการทำงาน ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.63$) และด้านความก้าวหน้าในสายงาน ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.76$) เป็นด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมเห็นด้วยในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยประสพการณ์ทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 โดยรวมดังที่ได้นำเสนอไปแล้วนั้น วิจัยยังได้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเป็นรายด้านเพิ่มเติม เพื่อจะได้รับทราบถึงระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ได้ดังตารางที่ 4.3 - 4.9

ตารางที่ 4.3 ระดับปัจจัยประสพการณ์ทำงาน ในด้านอายุและประสพการณ์ทำงาน

ด้านอายุงานและประสพการณ์ทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับความ คิดเห็น
1. บุคลากรมีความมั่นใจในองค์กรมากขึ้นเมื่อมี ระยะเวลาการทำงานที่เพิ่มขึ้น	4.44	0.64	มากที่สุด
2. บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เมื่อมี ประสพการณ์ทำงานมากขึ้น	4.26	0.74	มากที่สุด
3. บุคลากรเห็นว่าการทำงานในองค์กรนี้เป็นส่วน หนึ่งของชีวิตบุคลากร	4.18	0.76	มาก
4. บุคลากรเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรได้ดีขึ้น เมื่อมี ประสพการณ์ทำงานมากขึ้น	4.33	0.67	มากที่สุด
5. บุคลากรมีความมั่นใจในองค์กรมากขึ้นเมื่อมี ระยะเวลาการทำงานที่เพิ่มขึ้น	4.35	0.76	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.31	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยประสพการณ์ทำงานของของบุคลากร
สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ด้านอายุงานและประสพการณ์ทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็น
ด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
บุคลากรมีความมั่นใจในองค์กรมากขึ้นเมื่อมีระยะเวลาการทำงานที่เพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.64$)
บุคลากรมีความมั่นใจในองค์กรมากขึ้นเมื่อมีระยะเวลาการทำงานที่เพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.76$)
บุคลากรเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรได้ดีขึ้น เมื่อมีประสพการณ์ทำงานมากขึ้น ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.67$)
บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เมื่อมีประสพการณ์ทำงานมากขึ้น ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.74$) และ
บุคลากรเห็นว่าการทำงานในองค์กรนี้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตบุคลากร ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.76$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ระดับปัจจัยประสพการณ์ทำงาน ในด้านความเกี่ยวข้องกับหน้าที่

ด้านความเกี่ยวข้องกับหน้าที่	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับความ คิดเห็น
1. บุคลากรมีทักษะการปฏิบัติงานตาม มาตรฐาน ที่ ก.พ. กำหนด	4.31	0.68	มากที่สุด
2. บุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาที่ ซับซ้อนในงานได้ดี	4.19	0.77	มาก
3. บุคลากรมีความมั่นใจในการใช้ความรู้และ ทักษะของบุคลากรในการทำงาน	4.29	0.73	มากที่สุด
4. บุคลากรมีความคุ้นเคยกับระบบงานและ กระบวนการทำงานขององค์กร	4.27	0.75	มากที่สุด
5. บุคลากรสามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อน ร่วมงานหรือที่สุดผู้มาใหม่เกี่ยวกับงานที่ทำได้	4.29	0.76	มาก
เฉลี่ย	4.27	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยประสพการณ์ทำงานของของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ด้านความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีทักษะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนด ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.68$) บุคลากรสามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้มาใหม่เกี่ยวกับงานที่ทำได้ ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.76$) บุคลากรมีความมั่นใจในการใช้ความรู้และทักษะของบุคลากรในการทำงาน ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.73$) บุคลากรมีความคุ้นเคยกับระบบงานและกระบวนการทำงานขององค์กร ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.75$) และบุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนในงานได้ดี ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ระดับปัจจัยประสพการณ์ทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในสายงาน

ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับความ คิดเห็น
1. บุคลากรมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งตาม ความสามารถของบุคลากร	3.81	1.06	มาก
2. บุคลากรได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมที่ เหมาะสมกับหน้าที่ของบุคลากร	4.02	0.94	มาก
3. บุคลากรเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับ ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร	3.95	1.01	มาก
4. บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.06	0.79	มาก
5. บุคลากรได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อ ทำงานได้ดี	4.12	0.83	มาก
เฉลี่ย	3.99	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยประสพการณ์ทำงานของของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ด้านความก้าวหน้าในสายงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.76$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานได้ดี ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.83$) บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.79$) บุคลากรได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ของบุคลากร ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.94$) บุคลากรเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 1.01$) และบุคลากรมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 1.06$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ระดับปัจจัยประสพการณ์ทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
และหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ หัวหน้างาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับความ คิดเห็น
1. บุคลากรรู้สึกสามารถทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานได้ดี	4.52	0.64	มากที่สุด
2. หัวหน้างานของบุคลากรให้คำแนะนำที่ดีใน การทำงาน	4.56	0.61	มากที่สุด
3. บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและ องค์กร	4.39	0.64	มากที่สุด
4. องค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมิตรและ เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม	4.44	0.66	มากที่สุด
5. บุคลากรสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับปัญหาการทำงานได้อย่างเปิดเผย	4.48	0.63	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.48	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยประสพการณ์ทำงานของของบุคลากร
สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน โดยภาพรวมอยู่
ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, SD = 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้างานของบุคลากรให้คำแนะนำที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.56$, SD = 0.61)
บุคลากรรู้สึกสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี ($\bar{X} = 4.52$, SD = 0.64) บุคลากรสามารถ
ปรึกษาเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับปัญหาการทำงานได้อย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 4.48$, SD = 0.63) องค์กรมี
วัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.44$, SD = 0.66) และบุคลากร
รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและองค์กร ($\bar{X} = 4.39$, SD = 0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ระดับปัจจัยประสพการณ์ทำงาน ในด้านการจัดการกับความเครียดในการทำงาน

ด้านการจัดการกับความเครียดในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับความ คิดเห็น
1. บุคลากรสามารถจัดการกับแรงกดดันในงาน ได้ดี	4.19	0.73	มาก
2. บุคลากรมีสมดุลที่ดีระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	4.21	0.77	มากที่สุด
3. บุคลากรรู้สึกว่าจะสามารถจัดการภาระงานที่ ได้รับมอบหมายได้ดี	4.16	0.78	มาก
4. องค์กรมีนโยบายที่ช่วยลดความเครียดในการ ทำงาน เช่น กิจกรรมกีฬา และกิจกรรมวิ่งออก กำลังกาย	4.02	0.84	มาก
5. บุคลากรมีวิธีการจัดการความเครียดจากการ ทำงานได้ เช่น การฟังเพลง การพักผ่อน การ รับประทานอาหาร	4.40	0.68	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.20	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยประสพการณ์ทำงานของของบุคลากร
สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ด้านการจัดการกับความเครียดในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ใน
ระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ บุคลากรมีวิธีการจัดการความเครียดจากการทำงานได้ ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.68$) บุคลากรมีสมดุล
ที่ดีระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.77$) บุคลากรสามารถจัดการกับแรง
กดดันในงานได้ดี ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.73$) บุคลากรรู้สึกว่าจะสามารถจัดการภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
ได้ดี ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.78$) และองค์กรมีนโยบายที่ช่วยลดความเครียดในการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$,
 $SD = 0.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ระดับปัจจัยประสพการณ์ทำงาน ในด้านคุณค่าทางจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ด้านคุณค่าทางจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
1. บุคลากรเชื่อว่าองค์กรของบุคลากรมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ยึดหลักหลักธรรมาภิบาล เช่น การให้บริการ การปฏิบัติงาน และการบังคับใช้กฎหมายเป็นไปตามระเบียบ คำสั่ง แนวปฏิบัติที่กรมสรรพากรกำหนด เพื่อสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	4.40	0.67	มากที่สุด
2. องค์กรมีการบริหารงานอย่างโปร่งใส	4.31	0.72	มากที่สุด
3. บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรมภายในองค์กรได้โดยไม่ต้องกังวล	4.24	0.77	มากที่สุด
4. องค์กรของบุคลากรมีมาตรการป้องกันการทุจริตและมีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เช่น การจัดทำแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อส่งเสริมความโปร่งใส	4.35	0.70	มากที่สุด
5. บุคลากรมั่นใจว่าองค์กรของบุคลากรดำเนินงานโดยคำนึงถึงหลักความถูกต้องและจริยธรรม	4.37	0.71	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.33	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยประสพการณ์ทำงานของของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ด้านคุณค่าทางจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรเชื่อว่าองค์กรของบุคลากรมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ยึดหลักหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.67$) บุคลากรมั่นใจว่าองค์กรของบุคลากรดำเนินงานโดยคำนึงถึงหลักความถูกต้องและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.71$) องค์กรของบุคลากรมีมาตรการป้องกันการทุจริตและมีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.70$) องค์กรของบุคลากรมีการบริหารงานอย่างโปร่งใส ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.72$) และบุคลากรสามารถ

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรมภายในองค์กรได้โดยไม่ต้องกังวล ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.77$) ตามลำดับ

4.2.3 ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2

สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายข้อและโดยภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน ผลการศึกษาได้ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2
ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับความ ผูกพัน
1. ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์กร	4.15	0.65	มาก
2. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.28	0.64	มากที่สุด
3. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.30	0.61	มากที่สุด
4. ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	4.25	0.65	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.24	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.61$) เป็นด้านที่มีความผูกพันมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.64$) ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.65$) และด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.65$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์กร

ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับความ ผูกพัน
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่องค์กรจัดให้ ช่วยทำให้บุคลากรมีความสุขในการ ปฏิบัติงาน	4.39	0.66	มากที่สุด
2. บุคลากรรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรนี้ให้ โอกาสในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้า ในอาชีพ	4.17	0.80	มาก
3. บุคลากรรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนหรือ เงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	3.74	1.09	มาก
4. บุคลากรรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาให้การ สนับสนุนและให้ความเป็นธรรมแก่พนักงาน	4.27	0.78	มากที่สุด
5. บุคลากรรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรนี้ทำ ให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.16	0.78	มาก
เฉลี่ย	4.15	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
สรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.65$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพแวดล้อม
ในการทำงานที่องค์กรจัดให้ ช่วยทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.66$)
รองลงมาคือ บุคลากรรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและให้ความเป็นธรรมแก่พนักงาน
ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.78$) บุคลากรรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรนี้ให้โอกาสในการพัฒนา
ทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.80$) บุคลากรรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรนี้ทำ
ให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.78$) และ
บุคลากรรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.74$,
 $SD = 1.09$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและ
ค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับความ ผูกพัน
1. บุคลากรยอมรับและเชื่อมั่นในเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กรของบุคลากร	4.22	0.71	มากที่สุด
2. บุคลากรยินดีที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อช่วย ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	4.28	0.72	มากที่สุด
3. บุคลากรเชื่อว่าองค์กรของบุคลากรสามารถ สร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้เป็นอย่างดี	4.36	0.70	มากที่สุด
4. บุคลากรรู้สึกว่าการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ เป็นสิ่งที่มีความค่าและเป็นเกียรติ	4.27	0.77	มากที่สุด
5. เมื่อบุคลากรพบปัญหาในการทำงานบุคลากร มุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาให้สำเร็จในแต่ละวัน	4.27	0.75	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.28	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของของบุคลากรสำนักงาน
สรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรเชื่อว่าองค์กรของบุคลากรสามารถสร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้เป็น
อย่างดี ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.70$) บุคลากรยินดีที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.72$) บุคลากรรู้สึกว่าการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้เป็นสิ่งที่มีความค่าและเป็นเกียรติ
($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.77$) เมื่อบุคลากรพบปัญหาในการทำงานบุคลากรมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาให้สำเร็จ
ในแต่ละวัน ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.75$) และบุคลากรยอมรับและเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมของ
องค์กรของบุคลากร ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความผูกพัน
1. บุคลากรพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	4.19	0.75	มาก
2. บุคลากรยินดีใช้สติปัญญาและความสามารถทั้งหมดเพื่อทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่	4.38	0.64	มากที่สุด
3. บุคลากรมีความตั้งใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อพัฒนาองค์กรให้เติบโตและก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป	4.29	0.69	มากที่สุด
4. บุคลากรมุ่งมั่นพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรมากที่สุด	4.35	0.63	มากที่สุด
5. บุคลากรมีความตั้งใจที่จะช่วยเหลืองานขององค์กร แม้ว่าจะอยู่นอกเหนือจากหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร	4.28	0.68	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.30	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.61$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรยินดีใช้สติปัญญาและความสามารถทั้งหมดเพื่อทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.64$) บุคลากรมุ่งมั่นพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.63$) บุคลากรมีความตั้งใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อพัฒนาองค์กรให้เติบโตและก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.69$) บุคลากรมีความตั้งใจที่จะช่วยเหลืองานขององค์กร แม้ว่าจะอยู่นอกเหนือจากหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.68$) และบุคลากรพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับความ ผูกพัน
1. บุคลากรรู้สึกว่องไวต่อองค์กรแห่งนี้เหมือนครอบครัว ของบุคลากร	4.22	0.76	มากที่สุด
2. บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรนี้	4.31	0.77	มากที่สุด
3. บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและต้องการ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ต่อไป	4.33	0.70	มากที่สุด
4. บุคลากรต้องการรักษาความเป็นสมาชิกไว้ใน ระยะยาว	4.33	0.71	มากที่สุด
5. บุคลากรมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นจากที่อื่น ก็ตาม	4.02	0.98	มาก
6. บุคลากรมุ่งมั่นทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ลุล่วง แม้ว่าจะต้องทุ่มเทเวลามากกว่าที่กำหนดไว้ ก็ตาม	4.27	0.72	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.25	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.65$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ต่อไป ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.70$) และบุคลากรต้องการรักษาความเป็นสมาชิกไว้ในระยะยาว ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.71$) รองลงมา คือ บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรนี้ ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.77$) บุคลากรมุ่งมั่นทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง แม้ว่าจะต้องทุ่มเทเวลามากกว่าที่กำหนดไว้ก็ตาม ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.72$) บุคลากรรู้สึกว่องไวต่อองค์กรแห่งนี้เหมือนครอบครัวของบุคลากร ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.76$) และบุคลากรมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นจากที่อื่นก็ตาม ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.98$) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 บุคลากรขององค์กรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยแยกการวิเคราะห์ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรขององค์กรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 จำแนกตามเพศ

ค่าความแปรปรวน	F	Sig.
Equal Variances Assumed	1.333	0.250

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ความแปรปรวนของเพศมีค่าเท่ากัน โดยมีค่า F เท่ากับ 1.333 ค่า Sig. เท่ากับ 0.250 ซึ่งมากกว่า 0.05 ($F = 1.333$, $Sig. = 0.250 > 0.05$) แสดงว่า ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 จำแนกตามเพศ มีค่าเท่ากัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ t-test กรณี Equal Variances Assumed โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 จำแนกตามเพศ

เพศ	ความผูกพันต่อองค์กร				
	N	SD	t	df	Sig. (2-tailed)
ชาย	19	0.53	-1.280	138	0.203
หญิง	121	0.57			

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า t เท่ากับ -1.280 และ $Sig. = 0.203$ ซึ่งมากกว่า 0.05 ($t = -1.280$, $Sig. = 0.203 > 0.05$) แสดงว่า เพศที่ต่างกันมีผล

ต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรขององค์กรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยหาค่าเอฟ F-test โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test)

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2

อายุ	SS	df	MS	F-test	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.636	3	0.212	0.652	0.583
ภายในกลุ่ม	44.266	136	0.325		
รวม	44.902	139			

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่าง โดยจำแนกตามอายุ มีค่า F เท่ากับ 0.652 และค่า Sig. เท่ากับ 0.583 ซึ่งมากกว่า 0.05 ($F = 0.652$, $Sig. = 0.583 > 0.05$) แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้ง

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรขององค์กรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยหาค่าเอฟ F-test โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test)

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพการสมรสกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2

สถานภาพการสมรส	SS	df	MS	F-test	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.496	2	1.248	4.032	0.020*
ภายในกลุ่ม	42.406	137	0.310		
รวม	44.902	139			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่าง โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส มีค่า F เท่ากับ 4.032 และค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ($F = 4.032$, $\text{Sig.} = 0.020 < 0.05$) แสดงว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 จำแนกตามสถานภาพการสมรส

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.505	2	137	0.605

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบ Test of Homogeneity of Variances พบว่า Levene Statistic = 0.505, $df1 = 2$, $df2 = 137$ และ ค่า Sig. = 0.605 ซึ่งมากกว่า 0.05 ($\text{Sig.} = 0.605 > 0.05$) แสดงว่า ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 จำแนกตามสถานภาพการสมรสมีค่าเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตารางที่ 4.17 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบภายหลัง (Post hoc) รายคู่โดย Least Significant Difference (LSD) ได้ผลดังตารางที่ 4.19 ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบภายหลังรายคู่เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพการสมรสกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2

สถานภาพสมรส	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม		
	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่
โสด	-	-	-
สมรส	0.28** (Sig. = 0.00)	-	0.97 (Sig. = 0.63)
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	0.19 (Sig. = 0.34)	-	-

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบภายหลังด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 1 คู่ คือ ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีสถานภาพการสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรขององค์กรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยหาค่าเอฟ F-test โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test)

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2

ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F-test	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.480	3	0.493	1.545	0.206
ภายในกลุ่ม	43.422	136	0.319		
รวม	44.902	139			

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่าง โดยจำแนกตามระดับการศึกษามีค่า F เท่ากับ 1.545 และค่า Sig. เท่ากับ 0.206 ซึ่งมากกว่า 0.05 ($F = 1.545$, $\text{Sig.} = 0.206 > 0.05$) แสดงว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรขององค์กรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยหาค่าเอฟ F-test โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test)

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2

ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F-test	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.816	5	0.163	0.496	0.779
ภายในกลุ่ม	44.086	134	0.329		
รวม	44.902	139			

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่าง โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีค่า F เท่ากับ 0.496 และค่า Sig. เท่ากับ 0.779 ซึ่งมากกว่า 0.05 ($F = 0.496$, $\text{Sig.} = 0.779 > 0.05$) แสดงว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรขององค์กรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน

ค่าความแปรปรวน	F	Sig.
Equal Variances Assumed	0.147	0.702

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ความแปรปรวนของตำแหน่งงานโดยมีค่า F เท่ากับ 0.147 ค่า Sig. เท่ากับ 0.702 ซึ่งมากกว่า 0.05 ($F = 0.147$, $\text{Sig.} = 0.702 > 0.05$) แสดงว่า ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่าเท่ากัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ t-test กรณี Equal Variances Assumed โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ความผูกพันต่อองค์กร				
	N	SD	t	df	Sig.(2-tailed)
ลูกจ้าง	34	0.61	0.343	138	0.732
ข้าราชการ	106	0.56			

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า t เท่ากับ 0.343 และ $\text{Sig.} = 0.732$ ซึ่งมากกว่า 0.05 ($t = 0.343$, $\text{Sig.} = 0.732 > 0.05$) แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรขององค์กรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยหาค่าเอฟ F-test โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test)

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2

รายได้ต่อเดือน	SS	df	MS	F-test	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.167	3	0.056	0.170	0.917
ภายในกลุ่ม	44.735	136	0.329		
รวม	44.902	139			

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่าง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนมีค่า F เท่ากับ 0.170 และค่า Sig. เท่ากับ 0.917 ซึ่งมากกว่า 0.05 ($F = 0.170$, $Sig. = 0.917 > 0.05$) แสดงว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของปัจจัยประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2

ตัวแปร	B	SE b	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.488	0.292		1.670	0.097		
ด้านอายุงานและประสบการณ์ทำงาน	0.480	0.101	0.472	4.754	0.000**	0.302	3.309
ด้านความเกี่ยวข้องกับหน้าที่	-0.112	0.072	-0.123	-1.552	0.123	0.473	2.113
ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	0.014	0.058	0.018	0.238	0.812	0.503	1.987
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	0.046	0.090	0.042	0.512	0.610	0.438	2.281
ด้านการจัดการกับความเครียดในการทำงาน	0.251	0.069	0.280	3.657	0.000**	0.509	1.966
ด้านคุณค่าทางจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	0.195	0.063	0.217	3.125	0.002**	0.619	1.616
R = 0.777, R ² = 0.603, R ² adj = 0.585, F = 33.709, Sig. = 0.000**							

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 จากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (Multicollinearity) ด้วยการตรวจสอบค่าสัดส่วนความแปรปรวนในตัวแปรที่อธิบายไม่ได้ด้วยตัวแปรอื่น ๆ (Tolerance) ที่เหมาะสมต้องมีค่ามากกว่า 0.2 และค่า Variance inflation Factor: VIF ที่เหมาะสมต้องไม่ควรเกิน 10 (ชลิตา บำรุง, 2565; อ้างอิงจาก Hair et al., 2010) หมายความว่า ตัวแปรต้นจะไม่มี ความสัมพันธ์ด้วยกันเอง โดยด้านอายุงานและประสบการณ์ทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ด้านการจัดการกับ ความเครียดในการทำงาน และด้านคุณค่าทางจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.302 – 0.619 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.2 ส่วนค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.616 – 3.309 ซึ่งไม่ควรเกิน 10 แสดงว่า ตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษามีความเป็นอิสระต่อกัน และมีความสัมพันธ์ กันเองไม่สูงมากเกินไป ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด จึงยอมรับตัวแปรอิสระเหล่านี้

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ด้านอายุ งานและประสบการณ์ทำงาน ด้านการจัดการกับความเครียดในการทำงาน และด้านคุณค่าทาง จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 คือ สามารถนำปัจจัย ประสบการณ์ทำงานทั้ง 3 ด้าน มาพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากร พื้นที่ชลบุรี 2 ได้

ปัจจัยประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.777 ($R = 0.777$) และปัจจัย ประสบการณ์ทำงานสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ได้ร้อยละ 60.30 ($R^2_{adj} = 0.603$) โดยส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 39.70 เป็นผลจากด้านอื่นที่ไม่ได้ นำมาพิจารณา

เมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant) จากการทดสอบ t พบว่า ปัจจัย ประสบการณ์ทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มี 3 ด้านได้แก่ ด้านอายุงานและประสบการณ์ทำงาน (Sig. = 0.000) ด้านการ จัดการกับความเครียดในการทำงาน (Sig. = 0.000) และด้านคุณค่าทางจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อ สังคมขององค์กร (Sig. = 0.002) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรอิสระ (B) พบว่า ปัจจัย ประสบการณ์ทำงานสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ได้อย่างมาก คือ ด้านอายุงานและประสบการณ์ทำงาน ($B = 0.480$) ด้านการจัดการกับความเครียดใน การทำงาน ($B = 0.251$) และด้านคุณค่าทางจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ($B = 0.195$) ตามลำดับ ส่วนด้านความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน และด้าน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มี Sig. มากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษาข้างต้น สามารถเขียนสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

(1) สมการคะแนนดิบ

ความผูกพันต่อองค์กร = $0.488 + 0.480^{**}$ ด้านอายุงานและประสบการณ์ทำงาน + 0.251^{**} ด้านการจัดการกับความเครียดในการทำงาน + 0.195^{**} ด้านคุณค่าทางจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

(2) สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

ความผูกพันต่อองค์กร = 0.472^{**} ด้านอายุงานและประสบการณ์ทำงาน + 0.280^{**} ด้านการจัดการกับความเครียดในการทำงาน + 0.217^{**} ด้านคุณค่าทางจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านอายุงานและประสบการณ์ทำงาน ด้านการจัดการกับความเครียดในการทำงาน และด้านคุณค่าทางจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร กล่าวคือ ถ้าคะแนนเฉลี่ยด้านอายุงานและประสบการณ์ทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 0.480 ด้านการจัดการกับความเครียดในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 0.251 และด้านคุณค่าทางจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 0.195 หน่วย

ตารางที่ 4.26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
H ₁ : ด้านอายุงานและประสบการณ์ทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2	ยอมรับสมมติฐาน
H ₂ : ด้านความเกี่ยวข้องกับหน้าที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2	ปฏิเสธสมมติฐาน
H ₃ : ด้านความก้าวหน้าในสายงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
H ₄ : ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2	ปฏิเสธสมมติฐาน
H ₅ : ด้านการจัดการกับความเครียดในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2	ยอมรับสมมติฐาน
H ₆ : ด้านคุณค่าทางจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน 3 ด้าน คือ ด้านอายุงานและประสบการณ์ทำงาน ด้านการจัดการกับความเครียดในการทำงาน และด้านคุณค่าทางจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 2 ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับด้านความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ด้านความก้าวหน้าในสายงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้