

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองเฉลี่ย (Sum of Squares)
df	แทน	ค่าที่ระดับความเป็นอิสระของการผันแปร (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig.	แทน	ค่าสำคัญทางสถิติทดสอบ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบ t-test (Independent Sample)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ใช้การวิเคราะห์การหา ความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

5. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ใช้วิธีการวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่แล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 147)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	43	29.30
1.2 หญิง	104	70.70
รวม	147	100
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	24.50
2.2 ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี	111	75.50
รวม	147	100
3. ประเภทบุคลากร		
3.1 พนักงานส่วนตำบล	67	45.60
3.2 พนักงานจ้าง	80	54.40
รวม	147	100
4. ระยะเวลาการทำงาน		
4.1 สูงสุด 9 ปี ต่ำสุด 1 ปี	5.00 (\bar{X})	5.65 (S.D.)

จากตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 104 คน (ร้อยละ 70.70) และรองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 43 คน (ร้อยละ 29.30)

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 111 คน (ร้อยละ 75.50) และรองลงมาเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน (ร้อยละ 24.50)

จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 80 คน (ร้อยละ 54.40) และรองลงมาเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 67 คน (ร้อยละ 45.60)

จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาสูงสุด 9 ปี รองลงมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาต่ำสุด 1 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.65

2. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนมโดยรวมและจำแนกตามรายด้าน

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกตามรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
1. ด้านการแสดงตน	3.97	0.54	มาก
2. ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม	4.27	0.52	มาก
3. ด้านความภักดีต่อองค์กร	3.66	0.46	มาก
4. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.76	0.58	มาก
5. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.04	0.50	มาก
6. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.89	0.57	มาก
รวม	3.93	0.41	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกตามรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก และจำแนกเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.27$) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการแสดงตน ($\bar{X} = 3.97$) ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 3.89$) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.76$) และด้านความภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหาร

ส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการแสดงตน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
1. เป้าหมายและความเชื่อมั่น/วิสัยทัศน์ของ อบต. และท่านเป็นแนวทางเดียวกัน	3.88	0.81	มาก
2. ท่านมีความภูมิใจใน อบต.ของท่าน	4.25	0.66	มาก
3. ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์ อบต.ของท่านในทางไม่ดี	3.78	0.98	มาก
4. ถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน ก็จะไม่เป็นสาเหตุให้ท่านลาออกได้	3.97	0.83	มาก
รวม	3.97	0.54	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการแสดงตน โดยรวมอยู่ในระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก ($\bar{X} = 3.57$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านมีความภูมิใจในอบต.ของท่าน ($\bar{X} = 4.25$) ถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานก็จะไม่เป็นสาเหตุให้ท่านลาออกได้ ($\bar{X} = 3.97$) เป้าหมายและความเชื่อมั่น/วิสัยทัศน์ของ อบต.และท่านเป็นแนวทางเดียวกัน ($\bar{X} = 3.88$) และท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์ อบต.ของท่านในทางไม่ดี ($\bar{X} = 3.78$)

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์ อบต.ของท่านในทางไม่ดี ($\bar{X} = 3.78$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความภูมิใจใน อบต.ของท่าน ($\bar{X} = 4.25$)

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อ องค์กร
1. ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ อบต.บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.39	.61	มาก
2. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ	4.23	0.70	มาก
3. ท่านทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับ อบต.	4.37	0.60	มาก
4. ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน	4.12	0.80	มาก
รวม	4.27	0.52	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการความต้องการการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก ($\bar{X} = 4.27$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ อบต.บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.39$) ท่านทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับ อบต. ($\bar{X} = 4.37$) ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.23$) และท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.12$)

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.12$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ อบต.บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.39$)

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านความภักดีต่อองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อ องค์กร
1. ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานใน อบต. นี้	4.03	0.77	มาก
2. ท่านยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อ ความเหมาะสมของ อบต.	3.83	0.85	มาก
3. ท่านคิดว่าจะทำงานกับ อบต. แห่งนี้ตลอดไป	3.45	1.06	มาก
4. ท่านคิดว่าจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นทันทีแม้ว่าจะ ได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า	2.95	1.16	มาก
5. ท่านมีความหวังใจอย่างจริงจังในความเป็นไป และความอยู่รอดขององค์กร	4.09	0.64	มาก
รวม	3.66	0.94	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านความภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก ($\bar{X} = 3.66$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านมีความหวังใจอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร ($\bar{X} = 4.09$) ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานใน อบต. นี้ ($\bar{X} = 4.03$) ท่านยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมของ อบต. ($\bar{X} = 3.83$) ท่านคิดว่าจะทำงานกับ อบต. แห่งนี้ตลอดไป ($\bar{X} = 3.45$) และท่านคิดว่าจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นทันทีแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ($\bar{X} = 2.95$)

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นทันทีแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ($\bar{X} = 2.95$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความหวังใจอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร ($\bar{X} = 4.09$)

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
1. ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรเหมาะสมดีแล้ว	3.75	0.85	มาก
2. วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ	3.73	0.85	มาก
3. ท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาทำงานร่วมกันที่องค์กรนี้	3.46	0.99	มาก
4. ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ	3.88	0.79	มาก
5. แทบทุกครั้งที่ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในการแก้ปัญหาบุคลากร	3.65	0.85	มาก
6. ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีเหมือนกันแม้ว่าจะอยู่ในองค์กรอื่น	4.09	0.54	มาก
รวม	3.76	0.58	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก ($\bar{X} = 3.76$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีเหมือนกันแม้ว่าจะอยู่ในองค์กรอื่น ($\bar{X} = 4.09$) ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ ($\bar{X} = 3.88$) ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 3.75$) วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ ($\bar{X} = 3.73$) แทบทุกครั้งที่ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในการแก้ปัญหาบุคลากร ($\bar{X} = 3.65$) และท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาทำงานร่วมกันที่องค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.46$)

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาทำงานร่วมกันที่องค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.46$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ดังนี้ ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีเหมือนกันแม้ว่าจะอยู่ในองค์กรอื่น ($\bar{X} = 4.09$)

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
1. ท่านเต็มใจที่จะงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน	4.01	0.74	มาก
2. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.25	0.52	มาก
3. ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.20	0.57	มาก
4. ท่านยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	4.07	0.77	มาก
5. ท่านพยายามโน้มน้าวเพื่อน ๆ ทำงานให้เต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรเสมอ	3.88	0.66	มาก
6. บ่อยครั้งที่ท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อสะสางงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.87	0.87	มาก
รวม	4.04	0.50	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก ($\bar{X} = 4.04$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.25$) ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{X} = 4.20$) ท่านยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจาก

ผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.07$) ท่านเต็มใจที่จะงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.01$) ท่านพยายามโน้มน้าวเพื่อน ๆ ทำงานให้เต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรเสมอ ($\bar{X} = 3.88$) และบ่อยครั้งที่ท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน เพื่อความสะดวกให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{X} = 3.87$)

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บ่อยครั้งที่ท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน เพื่อความสะดวกให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{X} = 3.87$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.25$)

ตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
1. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้	4.10	0.67	มาก
2. ท่านไม่รู้สึกลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์	4.14	0.70	มาก
3. ท่านไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น	3.43	1.06	มาก
4. สำหรับท่านแล้ว อบต. แห่งนี้ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่นำทำงานด้วย	3.82	0.86	มาก
5. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของ อบต. แห่งนี้ได้เป็นอย่างดี	4.04	0.71	มาก
6. ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย	3.76	0.92	มาก
7. ในการตัดสินใจเข้าทำงานกับ อบต. แห่งนี้ ถือเป็นความโชคดีในการตัดสินใจครั้งหนึ่งของชีวิต	3.96	0.81	มาก
รวม	3.89	0.57	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก ($\bar{X} = 3.89$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านไม่รู้สึกลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ($\bar{X} = 4.14$) ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ ($\bar{X} = 4.10$) ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของ อบต.แห่งนี้ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.04$) ในการตัดสินใจเข้าทำงานกับ อบต. แห่งนี้ ถือเป็นความโชคดีในการตัดสินใจครั้งหนึ่งของชีวิต ($\bar{X} = 3.96$) สำหรับท่านแล้ว อบต. แห่งนี้ ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่น่าทำงานด้วย ($\bar{X} = 3.82$) ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเลื่อมเสีย ($\bar{X} = 3.76$)และท่านไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น ($\bar{X} = 3.43$)

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น ($\bar{X} = 3.43$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านไม่รู้สึกลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ($\bar{X} = 4.14$)

4. แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 12 แสดงผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย (n=43)		หญิง (n=104)		t	df	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. ด้านการแสดงตน	3.94	0.58	3.98	0.52	-0.418	145	.676
2. ด้านความต้องการ การมีส่วนร่วม	4.20	0.56	4.30	0.50	-1.005	145	.317
3. ด้านความภักดีต่อองค์กร	3.64	0.40	3.68	0.49	-0.459	145	.647
4. ด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	3.78	0.60	3.75	0.58	.295	145	.769
5. ด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	4.04	0.50	4.04	0.50	-0.017	145	.986
6. ด้านความภูมิใจในการ เป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	3.771	0.57	3.93	0.56	-1.553	145	.123
รวม	3.90	0.41	3.95	0.41	-0.686	145	.494

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n=36)		ปริญญาตรีหรือ สูงกว่าปริญญา ตรีขึ้นไป (n=111)		t	df	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. ด้านการแสดงตน	3.95	0.53	3.97	0.54	-.250	145	.803
2. ด้านความต้องการ การมีส่วนร่วม	4.29	0.55	4.27	0.52	.280	145	.780
3. ด้านความภักดีต่อองค์กร	3.71	0.46	3.65	0.46	.699	145	.486
4. ด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	3.85	0.53	3.73	0.59	1.076	145	.284
5. ด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	3.99	0.51	4.06	0.50	-.711	145	.478
6. ด้านความภูมิใจในการ เป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	3.96	0.53	3.86	0.58	.927	145	.355
รวม	3.96	0.38	3.92	0.42	.460	145	.646

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 แสดงผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	พนักงานส่วน ตำบล (n=67)		พนักงานจ้าง (n=80)		t	df	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. ด้านการแสดงตน	3.92	0.58	4.00	0.50	-0.857	145	.393
2. ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม	4.21	0.50	4.32	0.54	-1.283	145	.201
3. ด้านความภักดีต่อองค์กร	3.62	0.46	3.71	0.46	-1.155	145	.250
4. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.75	0.62	3.76	0.55	-0.133	145	.894
5. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.03	0.49	4.05	0.51	-0.225	145	.822
6. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.80	0.61	3.96	0.52	1.741	145	.084
รวม	3.89	0.42	3.97	0.40	-1.162	145	.247

จากตารางที่ 14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ความผูกพันต่อองค์กร	Value			
	Pearson's R	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
1. ด้านการแสดงตน	.122	.080	1.477	.142
2. ด้านความต้องการมีส่วนร่วม	.190	.084	2.334	.021*
3. ด้านความภักดีต่อองค์กร	.023	.081	.274	.785
4. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.148	.085	1.799	.074
5. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.214	.078	2.639	.009*
6. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง	.203	.071	2.494	.014*
รวม	.198	.076	2.431	.016*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระยะเวลาการทำงานมี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการการมีส่วนร่วม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระยะเวลาการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรได้ทำงานเป็นระยะเวลานานขึ้นจะทำให้บุคลากรมีความต้องการการมีส่วนร่วม ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพิ่มขึ้น

6. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
องค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 16 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
องค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน
ด้านการแสดงตน	
1. ควรให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของบุคลากร	34
2. ควรส่งเสริมให้บุคลากร ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทักษะที่จำเป็นซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	22
ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม	
1. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ	26
2. ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่องค์กรและหน่วยงานอื่นจัดขึ้น และควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	30
ด้านความภักดีต่อองค์กร	
1. ควรส่งเสริมให้บุคลากรพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมและเพื่อประโยชน์ขององค์กร	29
2. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคีและความเสียสละในหมู่คณะ	18
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	
1. ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งของตน เช่น สนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ฝึกอบรมในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ เป็นต้น	35

แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	
1. ควรจัดให้มีสวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	41
ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	
1. ควรกำหนดเป้าหมาย/วิสัยทัศน์ขององค์กร โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ความเสมอภาคการช่วยเหลือสังคมอย่างแท้จริงเพื่อให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น	47

จากตารางที่ 16 พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม พบรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการแสดงตน ได้แก่ ควรให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของบุคลากร (34 คน) ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทักษะที่จำเป็นซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (22 คน)
2. ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม ได้แก่ ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ (26 คน) ควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่องค์กรและหน่วยงานอื่นจัดขึ้น และควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (30 คน)
3. ด้านความภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ควรส่งเสริมให้พนักงานพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมและเพื่อประโยชน์ขององค์กร (29 คน) ควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรักความสามัคคีและความเสียสละในหมู่คณะ (18 คน)
4. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ควรส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งของตน เช่น สนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ฝึกอบรมในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ เป็นต้น (35 คน)
5. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ได้แก่ ควรจัดให้มีสวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (41 คน)
6. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แก่ ควรกำหนดเป้าหมาย/วิสัยทัศน์ขององค์กร โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมความเสมอภาคการช่วยเหลือสังคมอย่างแท้จริงเพื่อให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น (47 คน)