

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยการปฏิสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน จำนวนบุคคลในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
T	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบที
SS	แทน ผลรวมกำลังสองของตัวแปร
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ
p -value	แทน ระดับนัยสำคัญ
*	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วน

จังหวัดหนองคาย

2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วน

จังหวัดหนองคาย โดยรวมและรายด้าน

2.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วน

จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

2.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วน

จังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศและประเภทบุคลากร โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปฏิสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 140)

เพศ	ข้าราชการ (คน)		ลูกจ้าง (คน)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	35	50	35	50
หญิง	35	50	35	50
รวม	70	100	70	100

จากตารางที่ 2 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการเพศชาย จำนวน 35 คน เพศหญิง จำนวน 35 คน และลูกจ้างเพศชาย จำนวน 35 คน เพศหญิง จำนวน 35 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดหนองคาย

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมและรายด้าน

2.1.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย	\bar{X}	S. D.	ระดับ ความผูกพัน
ด้านความเชื่อมั่น	4.38	0.44	มาก
ด้านความเต็มใจ	4.34	0.41	มาก
ด้านความภูมิใจ	4.32	0.43	มาก
ด้านการมีส่วนร่วม	4.25	0.46	มาก
ด้านความภักดี	4.20	0.48	มาก
ด้านความคงอยู่	4.28	0.47	มาก
รวม	4.29	0.33	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วน
จังหวัดหนองคายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้
ด้านความเชื่อมั่น ($\bar{X} = 4.38$) ด้านความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.34$) ด้านความภูมิใจ ($\bar{X} = 4.32$)
ด้านความคงอยู่ ($\bar{X} = 4.28$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.25$) และด้านความภักดี ($\bar{X} = 4.20$)

2.1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่น

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความเชื่อมั่น จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อคำถาม	\bar{X}	S. D.	ระดับ ความผูกพัน
1. “พัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน” วิสัยทัศน์นี้ตรงกับอุดมการณ์ของท่าน	4.45	0.50	มาก
2. งบประมาณในการบริหารของ อบจ.หนองคายมีเพียงพอ	4.35	0.56	มาก
3. ท่านเห็นด้วยกับ อบจ.หนองคาย ที่ได้เน้นด้านการพัฒนาท้องถิ่น	4.41	0.51	มาก
4. ท่านคิดว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบจ.หนองคาย ตรงใจท่านหรือไม่	4.38	0.50	มาก
5.นโยบายการบริหารองค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย มีความเหมาะสม	4.35	0.52	มาก
6. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเหมาะสมดี	4.36	0.59	มาก
รวม	4.38	0.44	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความเชื่อมั่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ “พัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน” วิสัยทัศน์นี้ตรงกับอุดมการณ์ของท่าน ($\bar{X} = 4.45$) ท่านเห็นด้วยกับ อบจ. หนองคาย ที่ได้เน้นด้านการพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.41$) ท่านคิดว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบจ. หนองคาย ตรงใจท่านหรือไม่ ($\bar{X} = 4.38$) การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเหมาะสมดี ($\bar{X} = 4.36$) งบประมาณในการบริหารของ อบจ. หนองคายมีเพียงพอ ($\bar{X} = 4.35$) และนโยบายการบริหารองค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคายมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.35$)

2.1.3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความเต็มใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อคำถาม	\bar{X}	S. D.	ระดับ ความผูกพัน
1. ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ อบจ. หนองคาย บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.36	0.50	มาก
2. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะ เป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน	4.28	0.47	มาก
3. ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะ ไม่ได้รับผลตอบแทนกับงานที่ปฏิบัติ	4.29	0.51	มาก
4. ท่านคิดว่า การขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ อย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน	4.33	0.50	มาก
5. ท่านทำงานเต็มความสามารถที่มีเพื่อองค์กร	4.42	0.49	มาก
รวม	4.34	0.41	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วน
จังหวัดหนองคาย ด้านความเต็มใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปน้อย ดังนี้ ท่านทำงานเต็มความสามารถที่มีเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.42$) ท่านทุ่มเท
ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ อบจ. หนองคาย บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
($\bar{X} = 4.36$) ท่านคิดว่า การขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 4.33$) ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนกับงาน
ที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.29$) และท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่
นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{X} = 4.28$)

2.1.4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความภูมิใจ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความภูมิใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อคำถาม	\bar{X}	S. D.	ระดับ ความผูกพัน
1. ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานใน อบจ. หนองคาย	4.37	0.54	มาก
2. ท่านมักจะพูดถึง อบจ. หนองคายในด้านบวกด้านที่ดีให้ ผู้อื่นฟังเสมอ	4.32	0.50	มาก
3. ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อได้ยินผู้อื่นว่า อบจ. หนองคาย.ของ ท่านในทางลบ	4.35	0.51	มาก
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกท่านเป็นบุคลากรที่มาจาก อบจ. หนองคาย	4.28	0.48	มาก
5. สำหรับท่านแล้ว อบจ. หนองคายเป็นองค์กรที่น่าทำงาน ด้วย	4.29	0.49	มาก
6. ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งของตน	4.28	0.52	มาก
รวม	4.32	0.43	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วน
จังหวัดหนองคาย ด้านความภูมิใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปน้อย ดังนี้ ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานใน อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.37$) ท่าน
รู้สึกไม่ชอบเมื่อได้ยินผู้อื่นว่า อบจ. หนองคาย.ของท่านในทางลบ ($\bar{X} = 4.35$) ท่านมักจะพูดถึง
อบจ. หนองคายในด้านบวกด้านที่ดีให้ผู้อื่นฟังเสมอ ($\bar{X} = 4.32$) สำหรับท่านแล้ว อบจ.
หนองคายเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย ($\bar{X} = 4.29$) ท่านภูมิใจที่จะบอกท่านเป็นบุคลากรที่มา
จากอบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.28$) และท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งของตน ($\bar{X} = 4.28$)

2.1.5 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการมีส่วนร่วม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อคำถาม	\bar{X}	S. D.	ระดับ ความผูกพัน
1. ท่านยินดีปรับเปลี่ยนหน้าที่อื่นในการปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสม	4.22	0.54	มาก
2. ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานได้ดีในทุกตำแหน่ง	4.22	0.64	มาก
3. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.28	0.55	มาก
4. ท่านมั่นใจที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ อบจ. หนองคาย ในการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น	4.33	0.50	มาก
5. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของ อบจ. หนองคาย	4.21	0.50	มาก
รวม	4.25	0.46	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านมั่นใจที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ อบจ. หนองคายในการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 4.33$) ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.28$) ท่านยินดีปรับเปลี่ยนหน้าที่อื่นในการปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.22$) ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานได้ดีในทุกตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.22$) และท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของ อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.21$)

2.1.6 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความภักดี

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความภักดี จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	\bar{X}	S. D.	ระดับ ความผูกพัน
1. ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของ อบจ. หนองคาย	4.22	0.51	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นเจ้าของ อบจ. หนองคาย	4.22	0.50	มาก
3. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานที่ อบจ. หนองคาย. จนเกษียณอายุ	4.19	0.57	มาก
4. ท่านจะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า	4.16	0.58	มาก
รวม	4.20	0.48	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความภักดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของ อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.22$) ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นเจ้าของ อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.22$) ท่านตั้งใจว่าจะทำงานที่ อบจ. หนองคาย. จนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.19$) และท่านจะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ($\bar{X} = 4.16$)

2.1.7 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความคงอยู่

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความคงอยู่ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อคำถาม	\bar{X}	S. D.	ระดับ ความผูกพัน
1. ท่านมีความสุขในการทำงาน อบจ. หนองคาย	4.33	0.53	มาก
2. ท่าน ไม่คิดที่จะ โยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน	4.27	0.58	มาก
3. งานที่ท่านทำมี โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น	4.28	0.58	มาก
4. ท่าน ไม่รู้สึกกดดันในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	4.31	0.58	มาก
5.ท่านจะอยู่ร่วมกับองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่สถานการณ์ใด	4.28	0.56	มาก
6. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.31	0.53	มาก
7. การเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของท่านจะ ไม่ เป็นสาเหตุให้ลาออกได้	4.21	0.60	มาก
8. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	4.24	0.57	มาก
รวม	4.28	0.47	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรการบริหารส่วน จังหวัดหนองคาย ด้านความคงอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปน้อย ดังนี้ ท่านมีความสุขในการทำงาน อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.33$) ท่าน ไม่รู้สึกกดดัน ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.31$) ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.31$) งานที่ท่านทำมี โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.28$) ท่านจะอยู่ร่วมกับองค์กร ไม่ว่าจะองค์กร จะอยู่สถานการณ์ใด ($\bar{X} = 4.28$) ท่าน ไม่คิดที่จะ โยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.27$) ท่าน พึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.24$) และการเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยน ตำแหน่งงานของท่านจะ ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้ ($\bar{X} = 4.21$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

2.2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 10

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย	เพศ						เพศโดยรวม		
		ชาย		หญิง				\bar{X}	S. D.	ระดับความ ผูกพัน
		\bar{X}	S. D.	ระดับความ ผูกพัน	\bar{X}	S. D.	ระดับความ ผูกพัน			
1	ด้านความเชื่อมั่น	4.38	0.45	มาก	4.39	0.42	มาก	4.38	0.44	มาก
2	ด้านความเต็มใจ	4.30	0.42	มาก	4.38	0.39	มาก	4.34	0.41	มาก
3	ด้านความภูมิใจ	4.25	0.44	มาก	4.38	0.40	มาก	4.32	0.43	มาก
4	ด้านการมีส่วนร่วม	4.15	0.46	มาก	4.36	0.45	มาก	4.25	0.46	มาก
5	ด้านความภักดี	4.15	0.44	มาก	4.24	0.51	มาก	4.20	0.48	มาก
6	ด้านความคงอยู่	4.19	0.46	มาก	4.37	0.48	มาก	4.28	0.47	มาก
โดยรวม		4.24	0.33	มาก	4.35	0.31	มาก	4.29	0.33	มาก

จากตารางที่ 10 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วน
จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจาก
มาก ไปน้อย ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่น ($\bar{X} = 4.38$) ด้านความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.34$) ด้านความภูมิใจ
($\bar{X} = 4.32$) ด้านความคงอยู่ ($\bar{X} = 4.28$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.25$) และด้านความภักดี
($\bar{X} = 4.20$)

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน
โดยเรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่น ($\bar{X} = 4.38$) ด้านความเต็มใจ
($\bar{X} = 4.30$) ด้านความภูมิใจ ($\bar{X} = 4.25$) ด้านความคงอยู่ ($\bar{X} = 4.19$) ด้านการมีส่วนร่วม
($\bar{X} = 4.15$) และด้านความภักดี ($\bar{X} = 4.15$)

เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจาก
มาก ไปน้อย ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่น ($\bar{X} = 4.39$) ด้านความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.38$) ด้านความภูมิใจ
($\bar{X} = 4.38$) ด้านความคงอยู่ ($\bar{X} = 4.37$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.36$) และด้านความภักดี
($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ

2.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ ด้านความเชื่อมั่น

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความเชื่อมั่น จำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้าน ความเชื่อมั่น	เพศ					
	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	S. D.	ระดับ ความ ผูกพัน	\bar{X}	S. D.	ระดับ ความ ผูกพัน
1. “พัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน” วิสัยทัศน์นี้ตรงกับอุดมการณ์ของท่าน	4.43	0.50	มาก	4.47	0.50	มาก
2. งบประมาณในการบริหารของ อบจ. หนองคายมีเพียงพอ	4.36	0.56	มาก	4.35	0.56	มาก
3. ท่านเห็นด้วยกับ อบจ. หนองคาย ที่ได้เน้น ด้านการพัฒนาท้องถิ่น	4.40	0.52	มาก	4.42	0.50	มาก
4. ท่านคิดว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบจ. หนองคาย ตรงใจท่านหรือไม่	4.36	0.51	มาก	4.40	0.49	มาก
5. นโยบายการบริหารองค์กรบริหารส่วน จังหวัดหนองคายมีความเหมาะสม	4.38	0.52	มาก	4.32	0.53	มาก
6. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงาน มีความเหมาะสมดี	4.36	0.56	มาก	4.36	0.61	มาก
รวม	4.38	0.45	มาก	4.39	0.42	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความเชื่อมั่น จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ “พัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน” วิสัยทัศน์นี้ตรงกับอุดมการณ์ของท่าน ($\bar{X} = 4.43$) ท่านเห็นด้วยกับ อบจ. หนองคาย ที่ได้เน้นด้านการพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.40$) นโยบายการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.38$) งบประมาณในการบริหารของ อบจ. หนองคายมีเพียงพอ ($\bar{X} = 4.36$) ท่านคิดว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบจ. หนองคาย ตรงใจท่านหรือไม่ ($\bar{X} = 4.36$) และการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเหมาะสมดี ($\bar{X} = 4.36$)

เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) โดยเรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ “พัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน” วิสัยทัศน์นี้ตรงกับอุดมการณ์ของท่าน ($\bar{X} = 4.47$) ท่านเห็นด้วยกับ อบจ. หนองคาย ที่ได้เน้นด้านการพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.42$) ท่านคิดว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบจ. หนองคาย ตรงใจท่านหรือไม่ ($\bar{X} = 4.40$) การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเหมาะสมดี ($\bar{X} = 4.36$) งบประมาณในการบริหารของ อบจ. หนองคายมีเพียงพอ ($\bar{X} = 4.35$) และนโยบายการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ

2.2.3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ ด้านความเต็มใจ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความเต็มใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความ เต็มใจ	เพศ					
	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	S. D.	ระดับ ความ ผูกพัน	\bar{X}	S. D.	ระดับ ความ ผูกพัน
1. ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้ อบจ. หนองคาย บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้	4.33	0.50	มาก	4.39	0.49	มาก
2. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นการที่นอกเหนือความรับผิดชอบ ของท่าน	4.26	0.44	มาก	4.31	0.49	มาก
3. ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กร แม้ว่าจะไม่ได้ผลตอบแทนกับงานที่ปฏิบัติ	4.25	0.50	มาก	4.33	0.53	มาก
4. ท่านคิดว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ ไม่ควรทำอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน	4.31	0.49	มาก	4.36	0.51	มาก
5. ท่านทำงานเต็มความสามารถที่มีเพื่อองค์กร	4.33	0.47	มาก	4.50	0.50	มาก
รวม	4.30	0.42	มาก	4.38	0.39	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความเต็มใจ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านทุ่มเท ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ อบรม. หนองคาย บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.33$) ท่านทำงานเต็มความสามารถที่มีเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.33$) ท่านคิดว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.31$) ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{X} = 4.26$) และท่าน ยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.25$)

เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) โดยเรียงตาม อันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านทำงานเต็มความสามารถที่มีเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.50$) ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ อบรม. หนองคาย บรรลุเป้าหมายที่ วางไว้ ($\bar{X} = 4.39$) ท่านคิดว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่งในการ ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$) ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.33$) และท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

2.2.4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ ด้านความภูมิใจ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความภูมิใจ จำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้าน ความภูมิใจ	เพศ					
	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	S. D.	ระดับ ความ ผูกพัน	\bar{X}	S. D.	ระดับ ความ ผูกพัน
1. ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานใน อบจ. หนองคาย	4.32	0.50	มาก	4.42	0.58	มาก
2. ท่านมักจะพูดถึง อบจ. หนองคายในด้าน บวกด้านที่ดีให้ผู้อื่นฟังเสมอ	4.28	0.51	มาก	4.36	0.48	มาก
3. ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อได้ยินผู้อื่นว่า อบจ. หนองคาย.ของท่านในทางลบ	4.29	0.52	มาก	4.42	0.50	มาก
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกท่านเป็นบุคคลากรที่มา จากอบจ. หนองคาย	4.24	0.49	มาก	4.32	0.47	มาก
5. สำหรับท่านแล้ว อบจ. หนองคายเป็น องค์กรที่น่าทำงานด้วย	4.21	0.47	มาก	4.38	0.49	มาก
6. ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งของตน	4.19	0.52	มาก	4.38	0.52	มาก
รวม	4.25	0.44	มาก	4.38	0.40	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความภูมิใจ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานใน อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.32$) ท่านรู้สึก ไม่ชอบเมื่อ ได้ยินผู้อื่นว่า อบจ. หนองคาย.ของท่านในทางลบ ($\bar{X} = 4.29$) ท่านมักจะพูดถึง อบจ. หนองคายในด้านบวกด้านที่ดี ให้ผู้อื่นฟังเสมอ ($\bar{X} = 4.28$) ท่านภูมิใจที่จะบอกท่านเป็นบุคคลากรที่มาจากอบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.24$) สำหรับท่านแล้ว อบจ. หนองคายเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย ($\bar{X} = 4.21$) และท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งของตน ($\bar{X} = 4.19$)

เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) โดยเรียงตาม อันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานใน อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.42$) ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อ ได้ยินผู้อื่นว่า อบจ. หนองคาย.ของท่านในทางลบ ($\bar{X} = 4.42$) สำหรับท่านแล้ว อบจ. หนองคายเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย ($\bar{X} = 4.38$) ท่านมีความภูมิใจใน ตำแหน่งของตน ($\bar{X} = 4.38$) ท่านมักจะพูดถึง อบจ. หนองคายในด้านบวกด้านที่ดีให้ผู้อื่นฟัง เสมอ ($\bar{X} = 4.36$) และท่านภูมิใจที่จะบอกท่านเป็นบุคคลากรที่มาจาก อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ

2.2.5 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ ด้านการมีส่วนร่วม

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการ มีส่วนร่วม	เพศ					
	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	S. D.	ระดับ ความ ผูกพัน	\bar{X}	S. D.	ระดับ ความ ผูกพัน
1. ท่านยินดีปรับเปลี่ยนหน้าที่อื่นในการ ปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสม	4.13	0.53	มาก	4.31	0.55	มาก
2. ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานได้ดีในทุก ตำแหน่ง	4.11	0.66	มาก	4.33	0.61	มาก
3. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.15	0.49	มาก	4.42	0.58	มาก
4. ท่านมั่นใจที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ อบจ. หนองคายในการร่วมกิจกรรมกับ หน่วยงานอื่น	4.21	0.47	มาก	4.44	0.50	มาก
5. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการ บริหารงานของ อบจ. หนองคาย	4.14	0.45	มาก	4.28	0.54	มาก
รวม	4.15	0.46	มาก	4.36	0.45	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อ องค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านมั่นใจที่จะ ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ อบจ. หนองคายในการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 4.21$) ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.15$) ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการ บริหารงานของ อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.14$) ท่านยินดีปรับเปลี่ยนหน้าที่อื่นในการปฏิบัติงาน เพื่อความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.13$) และท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานได้ดีในทุกตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.11$)

เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) โดยเรียงตาม อันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านมั่นใจที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ อบจ. หนองคาย ในการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 4.44$) ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.42$) ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานได้ดีในทุกตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.33$) ท่านยินดีปรับเปลี่ยนหน้าที่ อื่นในการปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.31$) และท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ในการบริหารงานของ อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.28$) ตามลำดับ

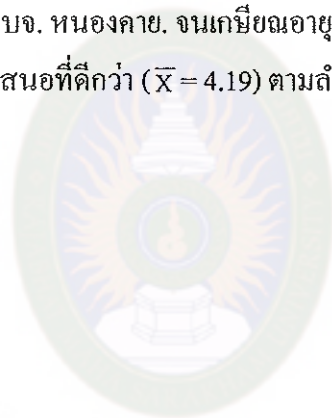
2.2.6 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ ด้านความภักดี

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความภักดี จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความ ภักดี	เพศ					
	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	S. D.	ระดับ ความ ผูกพัน	\bar{X}	S. D.	ระดับ ความ ผูกพัน
1. ท่านมีความหวังใจอย่างจริงจังในความเป็นไป และความอยู่รอดของ อบจ. หนองคาย	4.15	0.46	มาก	4.29	0.54	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นเจ้าของ อบจ. หนองคาย	4.18	0.45	มาก	4.25	0.55	มาก
3. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานที่ อบจ. หนองคาย. จน เกษียณอายุ	4.15	0.52	มาก	4.24	0.62	มาก
4. ท่านจะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับ ข้อเสนอที่ดีกว่า	4.13	0.53	มาก	4.19	0.62	มาก
รวม	4.15	0.44	มาก	4.24	0.51	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความภักดี จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นเจ้าของ อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.18$) ท่านมีความหวังไข้อย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของ อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.15$) ท่านตั้งใจว่าจะทำงานที่ อบจ. หนองคาย. จนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.15$) และท่านจะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ($\bar{X} = 4.13$)

เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) โดยเรียงตาม อันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านมีความหวังไข้อย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของ อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.29$) ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นเจ้าของ อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.25$) ท่านตั้งใจว่าจะทำงานที่ อบจ. หนองคาย. จนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.24$) และท่านจะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2.7 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ ด้านความคงอยู่

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความคงอยู่ จำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความ คงอยู่	เพศ					
	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	S. D.	ระดับ ความ ผูกพัน	\bar{X}	S. D.	ระดับ ความ ผูกพัน
1. ท่านมีความสุขในการทำงาน อบจ. หนองคาย	4.15	0.46	มาก	4.50	0.53	มาก
2. ท่านไม่คิดที่จะ โยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน	4.13	0.53	มาก	4.42	0.60	มาก
3. งานที่ท่านทำมี โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น	4.21	0.58	มาก	4.35	0.59	มาก
4. ท่านไม่รู้สึกกดดันในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	4.19	0.55	มาก	4.42	0.60	มาก
5.ท่านจะอยู่ร่วมกับองค์กร ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ สถานการณ์ใด	4.18	0.54	มาก	4.39	0.57	มาก
6. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.19	0.52	มาก	4.42	0.52	มาก
7. การเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของ ท่านจะ ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้	4.21	0.53	มาก	4.21	0.67	มาก
8. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความ เหมาะสม	4.22	0.51	มาก	4.26	0.63	มาก
รวม	4.19	0.46	มาก	4.37	0.48	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความคงอยู่ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.22$) งานที่ท่านทำมี โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.21$) การเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของท่านจะ ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้ ($\bar{X} = 4.21$) ท่าน ไม่รู้สึกกดดันในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.19$) ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.19$) ท่านจะอยู่ร่วมกับองค์กรไม่ว่าองค์กรจะอยู่สถานการณ์ใด ($\bar{X} = 4.18$) ท่านมีความสุขในการทำงาน อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.15$) และท่านไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.13$)

เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) โดยเรียงตาม อันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านมีความสุขในการทำงาน อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.50$) ท่านไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.42$) ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.42$) ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.42$) ท่านจะอยู่ร่วมกับองค์กรไม่ว่าองค์กรจะอยู่สถานการณ์ใด ($\bar{X} = 4.39$) งานที่ท่านทำมี โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.35$) ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.26$) และการเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของท่านจะ ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้ ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและรายด้าน

2.3.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย	บุคลากร						บุคลากรโดยรวม		
		ข้าราชการ		ลูกจ้าง						
		\bar{X}	S. D.	ระดับความ ผูกพัน	\bar{X}	S. D.	ระดับความ ผูกพัน	\bar{X}	S. D.	ระดับความ ผูกพัน
1	ด้านความเชื่อมั่น	4.44	0.44	มาก	4.33	0.43	มาก	4.38	0.44	มาก
2	ด้านความเต็มใจ	4.39	0.40	มาก	4.29	0.41	มาก	4.34	0.41	มาก
3	ด้านความภูมิใจ	4.29	0.41	มาก	4.34	0.44	มาก	4.32	0.43	มาก
4	ด้านการมีส่วนร่วม	4.22	0.43	มาก	4.28	0.49	มาก	4.25	0.46	มาก
5	ด้านความภักดี	4.21	0.45	มาก	4.18	0.51	มาก	4.20	0.48	มาก
6	ด้านความคงอยู่	4.28	0.48	มาก	4.27	0.47	มาก	4.28	0.47	มาก
โดยรวม		4.31	0.32	มาก	4.28	0.33	มาก	4.29	0.33	มาก

จากตารางที่ 17 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วน
จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่น ($\bar{X} = 4.38$) ด้านความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.34$) ด้านความภูมิใจ
($\bar{X} = 4.32$) ด้านความคงอยู่ ($\bar{X} = 4.28$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.25$) และด้านความภักดี
($\bar{X} = 4.20$)

เมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากร พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อ
องค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่
ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่น
($\bar{X} = 4.44$) ด้านความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.39$) ด้านความภูมิใจ ($\bar{X} = 4.29$) ด้านความคงอยู่
($\bar{X} = 4.28$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.22$) และด้านความภักดี ($\bar{X} = 4.21$)

ลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปน้อย ดังนี้ ด้านความภูมิใจ ($\bar{X} = 4.34$) ด้านความเชื่อมั่น ($\bar{X} = 4.33$) ด้านความเต็มใจ
($\bar{X} = 4.29$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.28$) ด้านความคงอยู่ ($\bar{X} = 4.27$) และด้านความภักดี
($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ

2.3.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ด้านความเชื่อมั่น

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความเชื่อมั่น จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้าน ความเชื่อมั่น	บุคลากร					
	ข้าราชการ			ลูกจ้าง		
	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ ผูกพัน	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ ผูกพัน
1. “พัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่าง ยั่งยืน” วิสัยทัศน์นี้ตรงกับอุดมการณ์ของ ท่าน	4.49	0.50	มาก	4.42	0.50	มาก
2. งบประมาณในการบริหารของ อบจ. หนองคายมีเพียงพอ	4.38	0.59	มาก	4.33	0.53	มาก
3. ท่านเห็นด้วยกับ อบจ. หนองคาย ที่ได้เน้น ด้านการพัฒนาท้องถิ่น	4.44	0.50	มาก	4.38	0.52	มาก
4. ท่านคิดว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบจ. หนองคาย ตรงใจท่านหรือไม่	4.44	0.50	มาก	4.32	0.50	มาก
5.นโยบายการบริหารองค์กรบริหารส่วน จังหวัดหนองคายมีความเหมาะสม	4.42	0.55	มาก	4.28	0.48	มาก
6. การพิจารณาความดีความชอบใน หน่วยงานมีความเหมาะสมดี	4.44	0.55	มาก	4.28	0.61	มาก
รวม	4.44	0.44	มาก	4.33	0.43	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความเชื่อมั่น จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ .
 “พัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน” วิสัยทัศน์นี้ตรงกับอุดมการณ์ของท่าน ($\bar{X} = 4.49$) ท่านเห็นด้วยกับ อบจ. หนองคาย ที่ได้เน้นด้านการพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.44$) ท่านคิดว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบจ. หนองคาย ตรงใจท่านหรือไม่ ($\bar{X} = 4.44$) การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเหมาะสมดี ($\bar{X} = 4.44$) นโยบายการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.42$) และงบประมาณในการบริหารของ อบจ. หนองคายมีเพียงพอ ($\bar{X} = 4.38$)

ลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) โดยเรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ “พัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน” วิสัยทัศน์นี้ตรงกับอุดมการณ์ของท่าน ($\bar{X} = 4.42$) ท่านเห็นด้วยกับ อบจ. หนองคาย ที่ได้เน้นด้านการพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.38$) งบประมาณในการบริหารของ อบจ. หนองคายมีเพียงพอ ($\bar{X} = 4.33$) ท่านคิดว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบจ. หนองคาย ตรงใจท่านหรือไม่ ($\bar{X} = 4.32$) นโยบายการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.28$) และการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเหมาะสมดี ($\bar{X} = 4.28$) ตามลำดับ

2.3.3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ด้านความเต็มใจ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความเต็มใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้าน ความเต็มใจ	บุคลากร					
	ข้าราชการ			ลูกจ้าง		
	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ ผูกพัน	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ ผูกพัน
1. ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้ อบจ.หนองคาย บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้	4.43	0.50	มาก	4.29	0.49	มาก
2. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือ ความรับผิดชอบของท่าน	4.35	0.48	มาก	4.22	0.45	มาก
3. ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้ องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนกับงานที่ ปฏิบัติ	4.35	0.48	มาก	4.24	0.54	มาก
4. ท่านคิดว่าการขาดงานและการมาสายเป็น สิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน	4.35	0.48	มาก	4.32	0.53	มาก
5. ท่านทำงานเต็มความสามารถที่มีเพื่อองค์กร	4.46	0.50	มาก	4.38	0.49	มาก
รวม	4.39	0.40	มาก	4.29	0.41	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วน
จังหวัดหนองคาย ด้านความเต็มใจ จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ข้าราชการมีความผูกพัน
ต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านทำงาน
เต็มความสามารถที่มีเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.46$) ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ
งานเพื่อให้ อบจ. หนองคาย บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.43$) ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่
ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{X} = 4.35$) ท่าน
ยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนกับงานที่ปฏิบัติ
($\bar{X} = 4.35$) และท่านคิดว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่งในการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.35$)

ลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) โดยเรียงตาม
อันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านทำงานเต็มความสามารถที่มีเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.38$)
ท่านคิดว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.32$)
ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ อบจ. หนองคาย บรรลุเป้าหมายที่
วางไว้ ($\bar{X} = 4.29$) ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน
กับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.24$) และท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็น
งานที่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{X} = 4.22$) ตามลำดับ

2.3.4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้าน
ความภูมิใจ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความภูมิใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้าน ความภูมิใจ	บุคลากร					
	ข้าราชการ			ลูกจ้าง		
	\bar{X}	S. D.	ระดับ ความ ผูกพัน	\bar{X}	S. D.	ระดับ ความ ผูกพัน
1. ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานใน อบจ. หนองคาย	4.42	0.50	มาก	4.32	0.58	มาก
2. ท่านมักจะพูดถึง อบจ. หนองคายในด้าน บวกด้านที่ดีให้ผู้อื่นฟังเสมอ	4.25	0.47	มาก	4.39	0.52	มาก
3. ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อได้ยินผู้อื่นว่า อบจ. หนองคาย.ของท่านในทางลบ	4.29	0.49	มาก	4.42	0.52	มาก
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกท่านเป็นบุคลากร ที่มาจากอบจ. หนองคาย	4.25	0.47	มาก	4.31	0.49	มาก
5. สำหรับท่านแล้ว อบจ. หนองคายเป็น องค์กรที่น่าทำงานด้วย	4.28	0.48	มาก	4.31	0.49	มาก
6. ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งของตน	4.28	0.48	มาก	4.29	0.57	มาก
รวม	4.29	0.41	มาก	4.34	0.44	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วน
จังหวัดหนองคาย ด้านความภูมิใจ จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ข้าราชการมีความผูกพัน
ต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่าน
ตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานใน อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.42$) ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อได้ยิน
ผู้อื่นว่า อบจ. หนองคาย.ของท่านในทางลบ ($\bar{X} = 4.29$) สำหรับท่านแล้ว อบจ. หนองคายเป็น
องค์กรที่น่าทำงานด้วย ($\bar{X} = 4.28$) ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งของตน ($\bar{X} = 4.28$) ท่านมักจะ
พูดถึง อบจ. หนองคายในด้านบวกด้านที่ดีให้ผู้อื่นฟังเสมอ ($\bar{X} = 4.25$) และท่านภูมิใจที่จะบอก
ท่านเป็นบุคลากรที่มาจากอบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.25$)

ลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) โดยเรียงตาม
อันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อได้ยินผู้อื่นว่า อบจ. หนองคาย.ของ
ท่านในทางลบ ($\bar{X} = 4.42$) ท่านมักจะพูดถึง อบจ. หนองคายในด้านบวกด้านที่ดีให้ผู้อื่นฟัง
เสมอ ($\bar{X} = 4.39$) ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานใน อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.32$) ท่าน
ภูมิใจที่จะบอกท่านเป็นบุคลากรที่มาจากอบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.31$) สำหรับท่านแล้ว
อบจ.หนองคายเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย ($\bar{X} = 4.31$) และท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งของ
ตน ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ

2.3.5 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้าน
การมีส่วนร่วม

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้าน การมีส่วนร่วม	บุคลากร					
	ข้าราชการ			ลูกจ้าง		
	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ ผูกพัน	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ ผูกพัน
1. ท่านยินดีปรับเปลี่ยนหน้าที่อื่นในการ ปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสม	4.26	0.47	มาก	4.17	0.61	มาก
2. ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงาน ได้ดีในทุก ตำแหน่ง	4.24	0.52	มาก	4.21	0.75	มาก
3. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.24	0.52	มาก	4.33	0.58	มาก
4. ท่านมั่นใจที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ อบจ. หนองคายในการร่วมกิจกรรมกับ หน่วยงานอื่น	4.24	0.46	มาก	4.42	0.52	มาก
5. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นใน การบริหารงานของ อบจ. หนองคาย	4.14	0.45	มาก	4.28	0.54	มาก
รวม	4.22	0.43	มาก	4.28	0.49	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านยินดีปรับเปลี่ยนหน้าที่อื่นในการปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.26$) ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานได้ดีในทุกตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.24$) ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.24$) ท่านมั่นใจที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ อบจ. หนองคายในการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 4.24$) และท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของ อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.14$)

ลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) โดยเรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านมั่นใจที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ อบจ. หนองคายในการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 4.42$) ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.33$) ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของ อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.28$) ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานได้ดีในทุกตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.21$) และท่านยินดีปรับเปลี่ยนหน้าที่อื่นในการปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

2.3.6 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ด้านความภักดี

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความภักดี จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้าน ความภักดี	บุคลากร					
	ข้าราชการ			ลูกจ้าง		
	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ ผูกพัน	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ ผูกพัน
1. ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความ เป็นไปและความอยู่รอดของ อบจ. หนองคาย	4.18	0.48	มาก	4.26	0.53	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นเจ้าของ อบจ. หนองคาย	4.22	0.45	มาก	4.21	0.56	มาก
3. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานที่ อบจ. หนองคาย. จนเกษียณอายุ	4.22	0.45	มาก	4.17	0.67	มาก
4. ท่านจะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะ ได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า	4.22	0.51	มาก	4.10	0.63	มาก
รวม	4.21	0.45	มาก	4.18	0.51	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความภักดี จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นเจ้าของ อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.22$) ท่านตั้งใจว่าจะทำงานที่ อบจ. หนองคาย. จนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.22$) ท่านจะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ($\bar{X} = 4.22$) และท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของ อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.18$)

ลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) โดยเรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของ อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.26$) ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นเจ้าของ อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.21$) ท่านตั้งใจว่าจะทำงานที่ อบจ. หนองคาย. จนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.17$) และท่านจะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ



2.3.7 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ด้านความคงอยู่

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความคงอยู่ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้าน ความคงอยู่	บุคลากร					
	ข้าราชการ			ลูกจ้าง		
	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ ผูกพัน	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ ผูกพัน
1. ท่านมีความสุขในการทำงาน อบจ. หนองคาย	4.33	0.56	มาก	4.32	0.50	มาก
2. ท่านไม่เคยคิดที่จะ โยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ ทำงาน	4.24	0.57	มาก	4.31	0.60	มาก
3. งานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่ดี ขึ้น	4.26	0.58	มาก	4.29	0.59	มาก
4. ท่านไม่รู้รู้สึกกดดันในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	4.35	0.51	มาก	4.26	0.65	มาก
5. ท่านจะอยู่ร่วมกับองค์กรไม่ว่าองค์กรจะอยู่ สถานการณ์ใด	4.29	0.49	มาก	4.28	0.63	มาก
6. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับ มอบหมาย	4.25	0.52	มาก	4.36	0.54	มาก
7. การเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน ของท่านจะ ไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้	4.25	0.58	มาก	4.17	0.63	มาก
8. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความ เหมาะสม	4.28	0.54	มาก	4.21	0.60	มาก
รวม	4.28	0.48	มาก	4.27	0.47	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความคงอยู่ จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านไม่รู้สึกกดดันในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.35$) ท่านมีความสุขในการทำงาน อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.33$) ท่านจะอยู่ร่วมกับองค์กรไม่ว่าองค์กรจะอยู่สถานการณ์ใด ($\bar{X} = 4.29$) ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.28$) งานที่ท่านทำมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.26$) ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.25$) การเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของท่านจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้ ($\bar{X} = 4.25$) และท่านไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.24$)

ลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) โดยเรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.36$) ท่านมีความสุขในการทำงาน อบจ. หนองคาย ($\bar{X} = 4.32$) ท่านไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.31$) งานที่ท่านทำมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.29$) ท่านจะอยู่ร่วมกับองค์กรไม่ว่าองค์กรจะอยู่สถานการณ์ใด ($\bar{X} = 4.28$) ท่านไม่รู้สึกกดดันในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.26$) ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.21$) และการเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของท่านจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้ ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศและประเภทบุคลากร โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประเภทบุคลากรที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	ระดับ นัยสำคัญ
เพศ	0.50	1.00	0.50	4.75	0.03*
ประเภทของบุคลากร	0.04	1.00	0.04	0.34	0.56
ปฏิสัมพันธ์ (เพศ / ประเภทของบุคลากร)	0.00	1.00	0.00	0.01	0.91
ความคลาดเคลื่อน	14.60	140.00	0.10		
รวม	2,670.42	144.00			
Corrected Total	15.12	143.00			

จากตารางที่ 24 พบว่า

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

2. บุคลากรประเภทต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับประเภทของบุคลากร ที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวม

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประเภทบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความเชื่อมั่น

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
เพศ	0.01	1.00	0.01	0.03	0.86
ประเภทของบุคลากร	0.38	1.00	0.38	2.02	0.16
ปฏิสัมพันธ์ (เพศ / ประเภทของบุคลากร)	0.49	1.00	0.49	2.62	0.11
ความคลาดเคลื่อน	26.25	140.00	0.19		
รวม	2,795.06	144.00			
Corrected Total	27.13	143.00			

จากตารางที่ 25 พบว่า

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. บุคลากรประเภทต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับประเภทของบุคลากร ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความเชื่อมั่น

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประเภทบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความเต็มใจ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
เพศ	0.28	1.00	0.28	1.73	0.19
หน่วยงานที่สังกัด	0.39	1.00	0.39	2.38	0.13
ปฏิสัมพันธ์ (เพศ / ประเภทของบุคลากร)	0.03	1.00	0.03	0.20	0.66
ความคลาดเคลื่อน	23.06	140.00	0.16		
รวม	2,732.92	144.00			
Corrected Total	23.72	143.00			

จากตารางที่ 26 พบว่า

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. บุคลากรประเภทต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับประเภทของบุคลากร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความเต็มใจ

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประเภทบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความภูมิใจ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
เพศ	0.51	1.00	0.51	2.83	0.09
ประเภทของบุคลากร	0.04	1.00	0.04	0.23	0.63
ปฏิสัมพันธ์ (เพศ / ประเภทของบุคลากร)	0.01	1.00	0.01	0.06	0.80
ความคลาดเคลื่อน	25.39	140.00	0.18		
รวม	2,708.36	144.00			
Corrected Total	25.98	143.00			

จากตารางที่ 27 พบว่า

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. บุคลากรประเภทต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับประเภทของบุคลากร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความภูมิใจ

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประเภทบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการมีส่วนร่วม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	ระดับนัยสำคัญ
เพศ	1.50	1.00	1.50	7.28	0.01*
ประเภทของบุคลากร	0.06	1.00	0.06	0.30	0.59
ปฏิสัมพันธ์ (เพศ / ประเภทของบุคลากร)	0.07	1.00	0.07	0.35	0.55
ความคลาดเคลื่อน	28.84	140.00	0.21		
รวม	2,633.24	144.00			
Corrected Total	30.54	143.00			

จากตารางที่ 28 พบว่า

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. บุคลากรประเภทต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับประเภทของบุคลากร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านการมีส่วนร่วม

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประเภทบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความภักดี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	ระดับ นัยสำคัญ
เพศ	0.31	1.00	0.31	1.36	0.25
ประเภทของบุคลากร	0.05	1.00	0.05	0.20	0.66
ปฏิสัมพันธ์ (เพศ / ประเภทของบุคลากร)	0.20	1.00	0.20	0.89	0.35
ความคลาดเคลื่อน	31.94	140.00	0.23		
รวม	2,570.13	144.00			
Corrected Total	32.48	143.00			

จากตารางที่ 29 พบว่า

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. บุคลากรประเภทต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับประเภทของบุคลากร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความภักดี

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประเภทบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความคงอยู่

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	ระดับ นัยสำคัญ
เพศ	1.24	1.00	1.24	5.61	0.02*
ประเภทของบุคลากร	0.02	1.00	0.02	0.08	0.78
ปฏิสัมพันธ์ (เพศ / ประเภทของบุคลากร)	0.03	1.00	0.03	0.12	0.73
ความคลาดเคลื่อน	30.84	140.00	0.22		
รวม	2,667.22	144.00			
Corrected Total	32.11	143.00			

จากตารางที่ 30 พบว่า

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. บุคลากรประเภทต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับประเภทของบุคลากร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ด้านความคงอยู่

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

ตารางที่ 31 ความถี่ของข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย	ความถี่
ด้านความเชื่อมั่น	
1. การพิจารณาความคิดเห็นความชอบ ควรมีมุมมองมาตรฐานใหม่ในการพิจารณา	5
2. ในหน่วยงานควรรหาโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนได้	11
3. ทุกคนต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	7
4. บุคลากรควรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในงานที่ตนรับผิดชอบ	8
5. ให้บุคลากรแต่ละคนได้แสดงความสามารถของตนในการนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ได้อย่างเต็มที่	3
6. ให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้มาช่วยแก้ปัญหาได้	2
ด้านความเต็มใจ	
1. ทุ่มเทการทำงานด้วยความเต็มใจ	6
2. สามารถทุ่มเทการทำงานได้อย่างเต็มที่ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ	4
3. เต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อเกิดประโยชน์แก่องค์กร	3
4. การมาทำงานงานไม่ควรมาสายหรือขาดงานบ่อยๆ	2
5. มีความพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร	5
6. มีความเต็มใจและยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวมาทำงานให้กับองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับตอบแทนกับงานที่ปฏิบัติ	1

ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย	ความถี่
ด้านความภาคภูมิใจ	
1. มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	9
2. มีความภูมิใจที่เป็นบุคลากรของ อบจ. หนองคาย	5
3. บุคลากรควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศความเป็นมิตรในการทำงาน	2
4. ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	7
5. องค์กรควรจัดโครงการอบรมและทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ซึ่งจะทำให้มีความภูมิใจในอาชีพ	12
6. มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในการทำงาน	8
ด้านการมีส่วนร่วม	
1. การแบ่งกลุ่มให้ไปร่วมกิจกรรมไม่ต้องให้ไปทุกคน และกลุ่มที่รับผิดชอบต้องไปทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย	5
2. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3
3. การตัดสินใจ หรือมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	1
4. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับผู้บังคับบัญชา	2
5. การเสนอแนะแนวทางในการทำงาน การตัดสินใจในการบริหารงาน	4
6. บุคลากรทุกคนต้องมั่นใจที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทน อบจ. หนองคาย ในการไปร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น	6
ด้านความภักดี	
1. มีความมุ่งมั่นตั้งใจกับการทำงานที่ อบจ. หนองคาย	3
2. มีความห่วงใยความเป็นไปของ อบจ. หนองคาย	6
3. มีความรักและศรัทธาในองค์กรที่ตนเองทำงาน	3
4. ให้ความสำคัญของการอยู่รอดขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ของตน	2
5. มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานของตนเอง	10
6. การทำงานที่ อบจ. หนองคาย เป็นองค์กรที่ทำงานด้วยแล้วมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย	8

ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย	ความถี่
ด้านความคงอยู่	
1. มีความสุขในการทำงานที่ อบจ. หนองคาย	11
2. บุคลากรได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานดีขึ้น	6
3. การเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร	3
4. บุคลากรมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ	5
5. มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2
6. มีความสุขและพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ	3

ตารางที่ 31 ความถี่ของข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

ด้านความเชื่อมั่น พบว่า ในหน่วยงานควรหาโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้
ความสามารถของตนได้ บุคลากรควร ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในงานที่ตน
รับผิดชอบ ทุกคนต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การ
พิจารณาความดีความชอบ ควรมีมุมมองมาตรฐานใหม่ในการพิจารณา ให้บุคลากรแต่ละคนได้
แสดงความสามารถของตนในการนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ได้อย่างเต็มที่ ให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้
และนำความรู้ที่ได้มาช่วยแก้ปัญหาได้ ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจ พบว่า ทีมการทำงานด้วยความเต็มใจ มีความพร้อมที่จะ
ทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร สามารถทุ่มเทการทำงาน ได้อย่างเต็มที่ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่
นอกเหนือความรับผิดชอบ เต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อเกิดประ โยชน์แก่
องค์กร การมาทำงานงานไม่ควรมาสายหรือขาดงานบ่อยๆ มีความเต็มใจและยินดีที่จะใช้เวลา
ส่วนตัวมาทำงานให้กับองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้ผลตอบแทนกับงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

ด้านความภาคภูมิใจ พบว่า องค์กรควรจัด โครงการอบรมและทำกิจกรรม
สาธารณะประ โยชน์ ซึ่งจะทำให้มีความภูมิใจในอาชีพ มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของ
องค์กร มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน มีความภูมิใจที่เป็นบุคลากรของ อบจ. หนองคาย บุคลากรควร
ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศความเป็นมิตรในการทำงาน ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า บุคลากรทุกคนต้องมั่นใจที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทน ออบจ. หนองคาย ในการไปร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น การแบ่งกลุ่มให้ไปร่วมกิจกรรมไม่ต้องให้ไปทุกคน และกลุ่มที่รับผิดชอบต้องไปทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย การเสนอแนวทางในการทำงาน การตัดสินใจในการบริหารงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับผู้บังคับบัญชา การตัดสินใจ หรือมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ตามลำดับ

ด้านความภาคภูมิใจ พบว่า มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานของตนเอง การทำงานที่ ออบจ. หนองคาย เป็นองค์กรที่ทำงานด้วยแล้วมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความหวังใยความเป็นไปของ ออบจ. หนองคาย มีความมุ่งมั่นตั้งใจกับการทำงานที่ ออบจ. หนองคาย มีความรักและศรัทธาในองค์กรที่ตนเองทำงาน ควรมองความสำคัญของการอยู่รอดขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ของตน ตามลำดับ

ด้านความคงอยู่ พบว่า มีความสุขในการทำงานที่ ออบจ. หนองคาย บุคลากรได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานดีขึ้น บุคลากรมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความสุขและพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ การเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร ตามลำดับ