บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตการแจกแจงแบบ (F-Distribution)
df	แทน	ค่าที่ระดับความเป็นอิสระของการผันแปร (Degree of Freedom)
Sig	แทน	ค่า Significance ของการทดสอบสองทาง
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (1%)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (5%)
R^2adj	แทน	กำลังสองค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SEest	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
X_1	แทน	ค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
X_2	แทน	ค่าเฉลี่ยด้านการยอมรับนับถือ
X_3	แทน	ค่าเฉลี่ยด้านลักษณะของงานที่ทำ
X_4	แทน	ค่าเฉลี่ยด้านความรับผิดชอบ
X_5	แทน	ค่าเฉลี่ยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

X_6 แทน ค่าเฉลี่ยด้านเงินเดือน

X_7 แทน ค่าเฉลี่ยด้านนโยบายและการบริหาร

X_8 แทน ค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

X_9 แทน ค่าเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

X_{10} แทน ค่าเฉลี่ยด้านการปกครองบังคับบัญชา

Y แทน ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามในภาพรวม

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม

2. วิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม

3. ทดสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม

4. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม

5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 95 ตัวอย่างผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปดังแสดงในตารางที่ 2 ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4 ค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	n = 95	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	47.00	49.47
1.2 หญิง	48.00	50.52
รวม	**95.00**	**100.00**
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	48.00	50.52
2.2 ตั้งแต่ปริญญาขึ้นไป	47.00	49.47
รวม	**95.00**	**100.00**
3. ประเภทบุคลากร		
3.1 บุคลากรส่วนตำบล	49.00	51.58
3.2 บุคลากรจ้าง	46.00	48.42
รวม	**95.00**	**100.00**
4. ระยะเวลาการทำงาน (ปี)		
4.1 ไม่เกิน 10 ปี	47.00	49.47
4.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	48.00	50.52
รวม	**95.00**	**100.00**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 95 คน พบว่า เพศของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด ได้แก่ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.52 รองลงมา ได้แก่ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 49.47

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด ได้แก่ต่ำกว่า ป.ตรี คิดเป็นร้อยละ 50.52 รองลงมา ได้แก่ ป.ตรี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.47

ประเภทของบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรส่วนตำบลคิดเป็นร้อยละ 51.58 รองลงมา ได้แก่ บุคลากรจ้าง คิดเป็นร้อยละ 48.42

ระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด ได้แก่ ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.52 รองลงมา ได้แก่ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.47

2. วิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม	n = 95		ระดับความผูกพัน
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการแสดงตน	3.96	0.61	มาก
2. ด้านความต้องการมีส่วนร่วม	4.24	0.56	มาก
3. ความภักดีต่อองค์กร	4.00	0.57	มาก
4. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม	4.05	0.52	มาก
5. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์	4.22	0.54	มาก
6. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.16	0.53	มาก
รวม	**4.09**	**0.47**	**มาก**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความผูกพันขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.83) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน มากที่สุด ได้แก่ ด้านความต้องการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$=4.24) รองลงมา ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ ($\bar{X}$=4.22) ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}$=4.16) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม ($\bar{X}$=4.05) ความภักดีต่อองค์กร ($\bar{X}$=4.00) และด้านการแสดงตน ($\bar{X}$=3.96) ตามลำดับ

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามจำแนกรายข้อของแต่ละด้าน

2.1.1 ด้านการแสดงตน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามจำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม	n = 95		n = 95
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการแสดงตน			
1.1 เป้าหมายและอุดมการณ์ของอบต.และท่านเป็นแนวทางเดียวกัน	3.89	0.75	มาก
1.2 ท่านมีความภูมิใจอบต.ของท่าน	4.00	0.70	มาก
1.3 ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์อบต.ของท่านในทางไม่ดี	4.00	0.68	มาก
1.4 ถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานก็จะไม่เป็นสาเหตุให้ท่านลาออกได้	3.93	0.82	มาก
รวม	**3.96**	**0.61**	**มาก**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามในด้านการแสดงตน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.96) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ มากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจ อบต.ของท่าน ($\bar{X}$=4.00) ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์อบต.ของท่านในทางไม่ดี ($\bar{X}$=4.00) รองลงมา ได้แก่ ถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานก็จะไม่เป็นสาเหตุให้ท่านลาออกได้ ($\bar{X}$=3.93) และเป้าหมายและอุดมการณ์ของอบต.และท่านเป็นแนวทางเดียวกัน ($\bar{X}$=3.89) ตามลำดับ

2.1.2 ด้านความต้องการมีส่วนร่วม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามด้านความต้องการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม	n = 95		ระดับความผูกพัน
	$\bar{X}$	S.D.	
2. ด้านความต้องการมีส่วนร่วม			
2.1 ท่านทุมเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้อบต.บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.23	0.72	มาก
2.2 ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ	4.21	0.76	มาก
2.3ท่านทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับอบต.	4.36	0.70	มาก
2.4 ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน	4.15	0.73	มาก
รวม	**4.24**	**0.56**	**มาก**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 7 พบว่าระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามในด้านความต้องการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.24) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ มากที่สุด ได้แก่ 3 ท่านทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับอบต. ($\bar{X}$=4.23) รองลงมา ได้แก่ท่านทุมเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้อบต.บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X}$=4.23) ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ ($\bar{X}$=4.21) และท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน ($\bar{X}$=4.15) ตามลำดับ

2.1.3 ด้านความภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามด้านความภักดีต่อองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม	n = 95		ระดับความผูกพัน
	$\bar{X}$	S.D.	
3 ด้านความภักดีต่อองค์กร			
3.1 ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานในอบต.นี้	4.06	0.74	มาก
3.2 ท่านยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมของอบต.	4.00	0.74	มาก
3.3 ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับอบต.แห่งนี้ตลอดไป	3.98	0.73	มาก
3.4 ท่านคิดว่าจะเปลี่ยนไปทำงานอื่นทันทีแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า	3.89	0.89	มาก
3.5 ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร	4.05	0.78	มาก
รวม	**4.00**	**0.57**	**มาก**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 8 พบว่าระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามในด้านความภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.00) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ มากที่สุด ได้แก่ ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานในอบต.นี้ ($\bar{X}$=4.06) รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร ($\bar{X}$=4.05) ท่านยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมของอบต. ($\bar{X}$=4.00) ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับอบต.แห่งนี้ตลอดไป ($\bar{X}$=3.98) และท่านคิดว่าจะเปลี่ยนไปทำงานอื่นทันทีแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ($\bar{X}$=3.89) ตามลำดับ

2.1.4 ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามด้านความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรจำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม	n = 95		ระดับความผูกพัน
	$\bar{X}$	S.D.	
4. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม			
4.1 ท่านคิดว่าการบริหารและเป้าหมายขององค์กรเหมาะสมดีแล้ว	3.95	0.78	มาก
4.2 วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ	4.12	0.67	มาก
4.3 ท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาทำงานร่วนกันที่องค์กรนี้	3.92	0.72	มาก
4.4 ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ	4.11	0.71	มาก
4.5 แทบทุกครั้งที่ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในการแก้ปัญหาบุคลากร	4.07	0.69	มาก
4.6 ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีเหมือนกันแม้ว่าจะอยู่ในองค์กรอื่น	4.15	0.71	มาก
รวม	**4.05**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 9 พบว่าระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามในด้านความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.00) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ข้อ มากที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีเหมือนกันแม้ว่าจะอยู่ในองค์กรอื่น ($\bar{X}$=4.15) รองลงมา ได้แก่ วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ ($\bar{X}$=4.12) ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ ($\bar{X}$=4.11) แทบทุกครั้งที่ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในการแก้ปัญหาบุคลากร ($\bar{X}$=4.07) ท่านคิดว่าการบริหารและเป้าหมายขององค์กรเหมาะสมดีแล้ว($\bar{X}$=

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.95) และท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาทำงานร่วมกันที่องค์กรนี้($\bar{X}$=3.92) ตามลำดับ

2.1.5 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรจำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม	n = 95		ระดับความผูกพัน
	$\bar{X}$	S.D.	
5. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์			
5.1 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน	4.14	0.69	มาก
5.2 เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.26	0.61	มาก
5.3 ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.29	0.71	มาก
5.4 ท่านยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	4.32	0.69	มาก
5.5 ท่านพยายามโน้มน้าวเพื่อนๆทำงานให้เต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรเสมอ	4.22	0.70	มาก
5.6 บ่อยครั้งที่ท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อสะสางงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.11	0.72	มาก
รวม	**4.22**	**0.54**	**มาก**

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.22) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันอยู่ในระดับมากทั้ง 5ข้อ มากที่สุด ได้แก่ ท่านยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=4.32) รองลงมาได้แก่ ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร($\bar{X}$=

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.29) เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X}$=4.26) ท่านพยายามโน้มน้าวเพื่อนๆทำงานให้เต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรเสมอ ($\bar{X}$=4.22) ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ($\bar{X}$=4.14) และบ่อยครั้งที่ท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อสะสางงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{X}$=4.11) ตามลำดับ

2.1.6 ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม	n = 95		ระดับความผูกพัน
	$\bar{X}$	S.D.	
6. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร			
6.1 ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้	4.14	0.68	มาก
6.2 ท่านไม่รู้สึกลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะเป็นประโยชน์	4.08	0.79	มาก
6.3 ท่านไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น	4.17	0.69	มาก
6.4 สำหรับท่านแล้วอบต.แห่งนี้ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่น่าทำงานด้วย	4.19	0.70	มาก
6.5 ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของอบต.แห่งนี้ได้เป็นอย่างดี	4.20	0.69	มาก
6.6 ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย	4.16	0.70	มาก
รวม	**4.16**	**0.53**	**มาก**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 11 พบว่าระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามในด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.16) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ข้อ มากที่สุดได้แก่ ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของ อบต.แห่งนี้ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}$=4.20)

รองลงมา ได้แก่ สำหรับท่านแล้วอบต.แห่งนี้ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่น่าทำงานด้วย($\bar{X}$= 4.19) ท่านไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น ($\bar{X}$=4.17) ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย ($\bar{X}$=4.16) ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ ($\bar{X}$=4.14)และท่านไม่รู้สึกลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$=4.08) ตามลำดับ

3. การทดสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม

3.1 วิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน ต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 12 แสดงผลการทดสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ANOVA			
การทดสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ	**df**	**F**	**Sig.**
เพศ	1.00	.18	.67
ระดับการศึกษา	1.00	4.43	.04*
ประเภทบุคลากร	1.00	3.64	.06
ระยะเวลาทำงาน	1.00	1.04	.31
เพศ*ระดับการศึกษา	1.00	1.42	.24
เพศ*ประเภทบุคลากร	1.00	4.20	.04*
ระดับการศึกษา*ประเภทบุคลากร	1.00	.94	.33
เพศ*ระดับการศึกษา*ประเภทบุคลากร	1.00	2.90	.09
เพศ*ระยะเวลาทำงาน	1.00	.42	.52
ระดับการศึกษา*ระยะเวลาทำงาน	1.00	2.27	.14
เพศ*ระดับการศึกษา*ระยะเวลาทำงาน	1.00	2.07	.15
ประเภทบุคลากร*ระยะเวลาทำงาน	1.00	.13	.72

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ANOVA			
การทดสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ	**df**	**F**	**Sig.**
เพศ*ประเภทบุคลากร*ระยะเวลาทำงาน	1.00	.05	.83
ระดับการศึกษา*ประเภทบุคลากร*ระยะเวลาทำงาน	1.00	.08	.77
เพศ*ระดับการศึกษา*ประเภทบุคลากร*ระยะเวลาทำงาน	1.00	.00	.98

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 ผลการทดสอบปฏิสัมพันธ์โดยรวม พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาทำงาน ไม่มีปฏิสัมพันธ์กันทั้งแบบ 4 ทาง และ 3 ทาง แต่พบปฏิสัมพันธ์กันแบบ 2 ทาง (เพศ*ประเภทบุคลากร) และทางเดียว (ระดับการศึกษา) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงได้ทำการสร้างตัวแปรใหม่ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์แบบ 2 ทาง (เพศ*ประเภทบุคลากร) แล้วจึงทำการทดสอบทางสถิติด้วย One-way ANOVA ต่อไป

และการทดสอบเปรียบเทียบทางเดียว (ระดับการศึกษา) ที่แตกต่างกันต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบทางสถิติด้วย t-test ต่อไป

3.1.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ที่มี เพศ*ประเภทบุคลากร แตกต่างกัน โดยรายด้าน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ที่มี เพศ*ประเภทบุคลากร แตกต่างกัน ด้วย One-way ANOVA โดยรายด้าน

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ANOVA				
แหล่งความแปรปรวน	**ความผูกพันต่อองค์กร**	**df**	**F**	**Sig.**
เพศ *ประเภทบุคลากร	ด้านการแสดงตน	3	0.45	0.72
	ด้านความต้องการมีส่วนร่วม	3	4.59	0.00*
	ความภักดีต่อองค์กร	3	1.62	0.19
	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	3	1.01	0.39
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์	3	4.35	0.01*
	ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3	2.54	0.06

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่าเพศ*ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ความแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการมีส่วนร่วม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ต่อไป ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ของบุคลการที่มี เพศ*ประเภทบุคลากร แตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD ในด้านความต้องการมีส่วนร่วม

แหล่งความแปรปรวน	$\bar{X}$	ชาย บุคลากร ประจำ	ชายบุคลากร จ้าง	หญิง บุคลากร ประจำ	หญิง บุคลากรจ้าง
		4.48	3.88	4.28	4.42
ชายบุคลากรประจำ	4.48	1.00	0.00*	0.21	0.73
ชายบุคลากรจ้าง	3.88		1.00	0.10	0.00*
หญิงบุคลากรประจำ	4.28			1.00	0.36
หญิงบุคลากรจ้าง	4.42				1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า มีความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังนี้

1. ชายบุคลากรประจำมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการมีส่วนร่วมแตกต่างจาก ชายบุคลากรจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพบว่า ชายบุคลากรประจำมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$=4.48) สูงกว่า บุคลากรชายจ้าง ($\bar{X}$=3.88)

2. ชายบุคลากรจ้างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการมีส่วนร่วมแตกต่างจาก หญิงบุคลากรจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพบว่าชายบุคลากรจ้างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$=3.88) ต่ำกว่า หญิงบุคลากรจ้าง ($\bar{X}$=4.42)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ของบุคลการที่มี เพศ และประเภทบุคลากร แตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์

แหล่งความแปรปรวน	$\bar{X}$	ชาย บุคลากร ประจำ	ชายบุคลากร จ้าง	หญิง บุคลากร ประจำ	หญิง บุคลากรจ้าง
		4.55	3.92	4.27	4.20
ชายบุคลากรประจำ	4.55	1.00	0.00*	0.07*	0.05*
ชายบุคลากรจ้าง	3.92		1.00	0.02*	0.10*
หญิงบุคลากรประจำ	4.27			1.00	0.64
หญิงบุคลากรจ้าง	4.20				1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า มีความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังนี้

1. ชายบุคลากรประจำมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์แตกต่างจาก ชายบุคลากรจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพบว่า ชายบุคลากรประจำระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ ($\bar{X}$=4.55) สูงกว่า ชายบุคลากรจ้าง ($\bar{X}$=3.92)

2. ชายบุคลากรประจำมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์แตกต่างจาก หญิงบุคลากรประจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพบว่า ชายบุคลากรประจำระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ ($\bar{X}$=4.55) สูงกว่า หญิงบุคลากรประจำ ($\bar{X}$=4.27)

3. ชายบุคลากรประจำมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์แตกต่างจาก หญิงบุคลากรจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพบว่า ชายบุคลากรประจำระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ ($\bar{X}$=4.55) สูงกว่า หญิงบุคลากรจ้าง ($\bar{X}$=4.20)

4. ชายบุคลากรจ้างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ แตกต่างจาก หญิงบุคลากรประจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพบว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ชายบุคลากรประจำระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ ($\bar{X}$=3.92) ต่ำกว่า หญิงบุคลากรประจำ ($\bar{X}$=4.27)

5. ชายบุคลากรจ้างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ แตกต่างจาก หญิงบุคลากรประจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพบว่า ชายบุคลากรประจำระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ ($\bar{X}$=3.92) ต่ำกว่า หญิงบุคลากรประจำ ($\bar{X}$=4.20)

3.1.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันโดยรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรายด้านด้วย t-test

การแจกแจงแบบที่ t - test				
แหล่งความแปรปรวน	ความผูกพันต่อองค์กร	df	t	Sig.
ระดับการศึกษา	ด้านการแสดงตน	93.00	-1.27	0.21
	ด้านความต้องการมีส่วนร่วม	93.00	-0.36	0.72
	ความภักดีต่อองค์กร	93.00	-1.67	0.10
	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	93.00	-2.06	0.04*
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์	93.00	0.22	0.83
	ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	93.00	-0.65	0.52

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบความแตกต่าง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ต่อไป ดังตารางที่ 17

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ของบุคลการที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม

แหล่งความแปรปรวน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรีขึ้นไป
		3.95	4.17
ต่ำกว่า ป.ตรี	3.95	1.00	0.04*
ป.ตรีขึ้นไป	4.17		1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับการศึกษา ต่ำกว่า ป.ตรีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจาก ระดับการศึกษา ป.ตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่า ป.ตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X}$=3.95) ต่ำกว่าระดับการศึกษา ป.ตรีขึ้นไป ($\bar{X}$=3.92)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์และสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย จำนวน 10 ด้าน ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามและนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) และสร้างสมการทำนายพยากรณ์ตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัวตัวแปรตาม คือความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามจากตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์ 10ด้านนำเสนอผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

4.1 คุณลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

4.1.1 ตัวแปรที่มีการวิเคราะห์ระดับช่วง (Interval Scale) การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น มาตราอันตรภาค (Interval Scale) หรือมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) จำนวน 10 ตัวแปร 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2. ด้านการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6. ด้านเงินเดือน 7. ด้านนโยบายและการบริหาร 8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 10.ด้าน

การปกครองบังคับบัญชา และตัวแปรตาม หลัก 1 ตัว คือ ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม มีตัวแปรย่อย 6 ตัว คือ 1. ด้านการแสดงตน 2. ด้านความต้องการมีส่วนร่วม 3. ด้านความภักดีต่อองค์กร 4. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 5. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร 6. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรอิสระ(x)

ตัวแปร	ข้อความ	n = 95		ระดับตัวแปร
		$\bar{X}$	S.D.	
X_1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.02	0.52	Interval Scale
X_2	ด้านการยอมรับนับถือ	4.05	0.56	Interval Scale
X_3	ด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.10	0.52	Interval Scale
X_4	ด้านความรับผิดชอบ	4.34	0.55	Interval Scale
X_5	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.93	0.67	Interval Scale
X_6	ด้านเงินเดือน	3.64	0.83	Interval Scale
X_7	ด้านนโยบายและการบริหาร	3.79	0.70	Interval Scale
X_8	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	3.85	0.69	Interval Scale
X_9	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.74	0.68	Interval Scale
X_{10}	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.78	0.74	Interval Scale
รวม		**3.36**	**0.36**	-

3.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันด้วยวิธี Pearson Product Moment Correlation เป็นการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นที่เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีค่าเป็น (+) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกันกล่าวคือถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงด้วยและถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีค่าเป็น (-) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามกัน หรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูงค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำและถ้า

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูง

ค่าระดับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากค่า Correlation Coefficient (r) มีเกณฑ์วัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (ดุษฎี อายุวัฒน์ และคณะ. 2535 : 2)

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.001 – 0.500 ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.501 – 0.700 ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง0.701ขึ้นไป ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 0.85 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด Multi-collinearity ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไป จนไม่เหมาะสมที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าไปในสมการทั้งสองตัว (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม. 2536 : 25)

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.2.1 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระด้วยกัน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 19 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย (n = 95)

ตัวแปร	Y	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}
Y	1.00										
X_1	.531**	1.00									
X_2	.539**	.492**	1.00								
X_3	.666**	.522**	.555**	1.00							
X_4	.479**	.365**	.485**	.575**	1.00						
X_5	.693**	.501**	.562**	.581**	.453**	1.00					
X_6	.671**	.387**	.500**	.423**	0.062	.656**	1.00				
X_7	.673**	.425**	.446**	.472**	0.121	.603**	.804**	1.00			
X_8	.751**	.379**	.465**	.491**	0.196	.636**	.824**	.824**	1.00		
X_9	.585**	.342**	.488**	.306**	0.055	.590**	.786**	.716**	.695**	1.00	
X_{10}	.677**	.393**	.444**	.400**	0.096	.592**	.785**	.814**	.831**	.801**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร RAJABHAT MAHANAKORN UNIVERSITY

จากตารางที่ 19 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จำนวน 10 ตัวแปร มีจำนวน 105 คู่ มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างที่แตกต่างจากศูนย์ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 จำนวน 50 คู่ ไม่มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างที่แตกต่างจากศูนย์ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 มีค่าความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 5 คู่ โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวกทั้งหมด จำนวน 55 คู่ และไม่มีทางลบ มีค่าขนาดความสัมพันธ์ตั้งแต่ .055 ถึง .831 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (x_8) กับด้านการปกครองบังคับบัญชา (x_{10}) (r_{xy} = .831) ค่าความสัมพันธ์ที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ (x_4) กับด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (x_9) (r_{xy} = .055) กล่าวโดยสรุป มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเดียวกันและต่างกันมีความสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีทิศทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัว ไม่มีคู่ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกิน .85 ที่จะก่อให้เกิดปัญหาการละเมิดสมมติฐานที่กำหนดไว้ไปวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

4.3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงมีลักษณะที่สำคัญ คือการวิเคราะห์หาผลหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระหลายๆ ตัวที่มีต่อตัวแปรตามหนึ่งตัว โดยมีข้อสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) เพื่อที่จะทำให้สามารถนำผลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามมารวมกันได้ (Additivity) กล่าวคือ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีผลต่อตัวแปรตามหรือไม่และตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีผลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใดก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบดูว่าตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันหรือไม่โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระจากกันและไม่มีปัญหาเกี่ยวกับ Multi-collinearity

เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง สร้างขึ้นเพื่อใช้กับตัวแปร ที่มีระดับการวัดมาตราอันตรภาค (Interval Scale) หรือมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) ซึ่งหากเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) หรือมาตราเรียงอันดับ (Ordinal Scale) จะต้องนำมาจัดการแปลงให้เป็นตัวแปรหุ่น (สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์. 2541 : 97)

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ตัวแปรตาม (y) คือความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม กับตัวแปรอิสระจำนวน 10 ตัวคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (x_1) ด้านการยอมรับนับถือ (x_2)

ด้านลักษณะของงานที่ทำ (x_3) ด้านความรับผิดชอบ (x_4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x_5) ด้านเงินเดือน (x_6) ด้านนโยบายและการบริหาร (x_7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (x_8) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (x_9) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (x_{10}) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 14

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการนำไปเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัว กับตัวแปรตาม

R^2 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) เป็นที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์

S.E.หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าพารามิเตอร์

B หมายถึง ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียนในรูปของคะแนนดิบ

Beta หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระซึ่งคำนวณจากค่าของตัวแปรต่าง ๆ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

t หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับพารามิเตอร์ของสมการถดถอยแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ

P-Value (sig.) หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

a หมายถึง ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม

ตัวแปร	ข้อความ	Unstandardized Coefficients		Std. Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
a	ค่าคงที่	.683	.266		2.563	.012
X_1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.093	.061	.105	1.513	.134
X_2	ด้านการยอมรับนับถือ	-.056	.065	-.068	-.865	.390
X_3	ด้านลักษณะของงานที่ทำ	.173	.073	.197	2.364	.020*
X_4	ด้านความรับผิดชอบ	.208	.068	.247	3.069	.003*
X_5	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.045	.063	.066	.725	.470
X_6	ด้านเงินเดือน	.071	.070	.127	1.010	.315
X_7	ด้านนโยบายและการบริหาร	-.005	.075	-.007	-.061	.952
X_8	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	.212	.083	.317	2.535	.013*
X_9	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.039	.073	.058	.542	.589
X_{10}	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.075	.078	.120	.969	.336

* $R = .868$ * $R^2 = .755$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามโดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ดังนี้

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 10 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม (y) เท่ากับ 0.868 (R = .868) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัว ตัวแปรรวมกันมีความสัมพันธ์ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง คือ ร้อยละ 86.80

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 10 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการผันแปรกับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม (y) เท่ากับ .755(R^2 = .755) แสดงว่าตัวแปรอิสระ 10 ตัว สามารถอธิบายความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามได้ร้อยละ 75.50

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (ค่า sig < .05) มีจำนวน 3 ตัวแปรสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อยดังนี้

3.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_8 Beta =.317)

3.2 ด้านความรับผิดชอบ (X_4 Beta =.247)

3.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_3 Beta =.197)

ผลการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม มากที่สุด ได้แก่ด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_3) คือ เมื่อมีการเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามเปลี่ยนแปลงไป .197 หน่วย รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (X_4) คือ เมื่อมีการเปลี่ยนไป 1 หน่วยจะส่งผลให้ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามเปลี่ยนแปลงไป .247 หน่วยและน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X_8) เมื่อมีการเปลี่ยนไป 1 หน่วยจะส่งผลให้ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามเปลี่ยนแปลงไป.317หน่วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ .683 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + \ldots + b_n(x_n)$

แทนค่าในสูตร สูตร $Y = .683 + .212(x_8) + .208(x_4) + .173(x_3)$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = B_1Z_1 + B_2Z_2 + B_nZ_n$

แทนค่าในสูตร $Z = +.317(z_8) + .247(z_4) + .197(z_3)$

เมื่อ Y และ Z = ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม

ส่วนตัวแปรอิสระอีก 7 ตัวแปร ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (x_1) ด้านการยอมรับนับถือ (x_2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x_5) ด้านเงินเดือน

(x_6) ด้านนโยบายและการบริหาร (x_7) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (x_9) ด้านการปกครองบังคับบัญชา(x_{10})

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม

ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 95 คน

ตารางที่ 21 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้สำเร็จบรรลุตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร และมีความภูมิใจในองค์กรของตน	35
2. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด พยายามทำหรือสร้างผลงานให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรรับใช้ประชาชนด้วยดีและเต็มใจ	33
3. ด้านความภักดีต่อองค์กร สร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานให้มีความเชื่อมั่นในองค์กร เรื่องภายใน ภายนอกต้องโปร่งใสอยู่ในกฎกติกาและกรอบของกฎหมาย และมีความซื่อสัตย์	33
4. ด้านความต้องการมีส่วนร่วม จัดกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กรให้เกิดความสามัคคีอยู่เสมอ ประสานงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน	32
5. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ต้องมีการจัดการบริหารองค์การอย่างมีมาตรฐาน ต้องทำงานโดยไม่ผิดต่อกฎหมาย จรรยาบรรณ และศีลธรรมที่ดีงาน มีความทุมเทและตั้งใจในการทำงานสม่ำเสมอ	30
6. ด้านการแสดงตน บุคลากรทุกคนต้องมีบทบาท มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างจริงจัง พยายามทำความเข้าใจกับประชาชน หรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี	29

จากตารางที่ 21 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรจำนวน 35 คน ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำนวน 33 คน ด้านความภักดีต่อองค์กร จำนวน 33 คน ด้านความต้องการมีส่วนร่วม จำนวน 32 คน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 30 คน ด้านการแสดงตน จำนวน 29 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY