

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลกรูคู เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหาร ส่วนตำบลกรูคู และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีความสมบูรณ์และสามารถนำเข้าสู่ การวิเคราะห์รวมทั้งสิ้น จำนวน 120 คน จากนั้นนำมาจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม สำเร็จรูป รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ นำเสนอด้วยตารางประกอบการ บรรยายตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
N	แทน	จำนวนประชากร
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
$\mu$	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวอย่าง (Standard Deviation)
$\sigma$	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองเฉลี่ย (Sum of Squares)
df	แทน	ค่าที่ระดับความเป็นอิสระของการผันแปร (Degree of freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความนัยสำคัญในการแจกแจงความแปรปรวน ของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความนัยสำคัญในการทดสอบความแตกต่างรายคู่

sig. /p แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติทดสอบ  
\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ และประเภทบุคลากร ดังแสดง ในตาราง 3

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม ดังแสดงในตารางที่ 4-5

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ และประเภทของ บุคลากร ด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ การมีส่วนร่วม ความภักดี ความคงอยู่ ดังแสดงในตารางที่ 6-15

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ในการเสริมสร้างความความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม ดังตารางที่ 16

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ และประเภทบุคลากร รายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ และประเภทบุคลากร ดังแสดงใน ตาราง 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ และประเภทบุคคลากร

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	60	50.00
	หญิง	60	50.00
	รวม	120	100.00
อายุ	20 - 30 ปี	26	21.67
	31 - 40 ปี	42	35.00
	41 - 50 ปี	25	20.83
	51 - 60 ปี	27	22.50
	รวม	120	100.00
ประเภทบุคคลากร	ข้าราชการ	60	50.00
	ลูกจ้าง	60	50.00
	รวม	120	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 60 คน (50.00%) เป็นเพศหญิง จำนวน 60 คน (ร้อยละ 50.00) มีอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 26 คน (ร้อยละ 21.67) อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 42 คน (ร้อยละ 35.00) อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 25 คน (ร้อยละ 20.83) อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 27 คน (ร้อยละ 22.50) และเป็นข้าราชการจำนวน 60 คน (ร้อยละ 50.00) เป็นลูกจ้างจำนวน 60 คน (ร้อยละ 50.00)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม (รายด้าน)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเชื่อมั่น	3.59	0.96	มาก
2. ด้านความเต็มใจ	3.73	0.96	มาก
3. ด้านความภูมิใจ	3.76	0.89	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วม	3.58	0.88	มาก
5. ด้านความภักดี	3.40	1.11	ปานกลาง
6. ด้านความคงอยู่	3.57	1.02	มาก
รวม	3.60	0.91	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความภูมิใจ ( $\bar{X} = 3.76$ ) ด้านความเต็มใจ ( $\bar{X} = 3.73$ ) ด้านความเชื่อมั่น ( $\bar{X} = 3.59$ ) ด้านการมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 3.58$ ) ด้านความคงอยู่ ( $\bar{X} = 3.57$ ) และด้านด้านความภักดี ( $\bar{X} = 3.40$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความเชื่อมั่น

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความเชื่อมั่น</b>			
1. “พัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน” วิสัยทัศน์นี้ตรงกับ อุดมการณ์ของท่าน	3.68	1.05	มาก
2. งบประมาณในการบริหารของ อบต.กรูคู มีเพียงพอ	3.33	1.24	ปานกลาง
3. ท่านเห็นด้วยกับ อบต.กรูคู ที่ได้เน้นด้านการพัฒนาท้องถิ่น	3.26	1.23	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.กรูคู ตรงใจท่าน หรือไม่	3.33	1.23	ปานกลาง
5. นโยบายการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู มีความ เหมาะสม	3.51	1.16	มาก
6. การพิจารณาความคิดเห็นความชอบในหน่วยงานมีความเหมาะสมดี	3.52	1.17	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.59</b>	<b>0.96</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความเชื่อมั่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ “พัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน” วิสัยทัศน์นี้ตรงกับอุดมการณ์ของท่าน ( $\bar{X} = 3.68$ ) . การพิจารณาความคิดเห็นความชอบในหน่วยงานมีความเหมาะสมดี ( $\bar{X} = 3.52$ ) นโยบายการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.51$ ) งบประมาณในการบริหารของ อบต.กรูคู มีเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.33$ ) ท่านคิดว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.กรูคู ตรงใจท่านหรือไม่ ( $\bar{X} = 3.33$ ) ท่านเห็นด้วยกับ อบต.กรูคู ที่ได้เน้นด้านการพัฒนาท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.26$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความเต็มใจ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความเต็มใจ</b>			
1. ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ อบต.กรูคู บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	3.69	1.06	มาก
2. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน	3.41	1.21	ปานกลาง
3. ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนกับงานที่ปฏิบัติ	3.51	1.17	มาก
4. ท่านคิดว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน	3.93	1.01	มาก
5. ท่านทำงานเต็มความสามารถที่มีเพื่อองค์กร	4.10	0.86	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.73</b>	<b>0.96</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความเต็มใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านทำงานเต็มความสามารถที่มีเพื่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.10$ ) ท่านคิดว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.93$ ) ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ อบต.กรูคู บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ( $\bar{X} = 3.69$ ) ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับ ผลตอบแทนกับงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.51$ ) ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน ( $\bar{X} = 3.51$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
 องค์กรบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความภูมิใจ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความภูมิใจ</b>			
1. ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานใน อบต.กรูคู	3.58	0.92	มาก
2. ท่านมักจะพูดถึง อบต.กรูคู ในด้านบวกด้านที่ดีให้ผู้อื่นฟังเสมอ	3.59	0.87	มาก
3. ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อได้ยินผู้อื่นว่า อบต.กรูคู ของท่านในทางลบ	3.67	1.07	มาก
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกท่านเป็นบุคลากรที่มาจาก อบต.กรูคู	3.74	1.02	มาก
5. สำหรับท่านแล้ว อบต.กรูคู เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	4.05	0.88	มาก
6. ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งของตน	3.93	1.07	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.76</b>	<b>0.89</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความภูมิใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อยดังนี้สำหรับท่านแล้ว อบต.กรูคู เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย ( $\bar{X}=4.05$ ) ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งของตน ( $\bar{X}=3.93$ ) ท่านภูมิใจที่จะบอกท่านเป็นบุคลากรที่มาจาก อบต.กรูคู ( $\bar{X}=3.74$ ) ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อได้ยินผู้อื่นว่า อบต.กรูคู ของท่านในทางลบ ( $\bar{X}=3.67$ ) ท่านมักจะพูดถึง อบต.กรูคู ในด้านบวกด้านที่ดีให้ผู้อื่นฟังเสมอ ( $\bar{X}=3.59$ ) ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานใน อบต.กรูคู ( $\bar{X}=3.58$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการมีส่วนร่วม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านการมีส่วนร่วม</b>			
1. ท่านยินดีปรับเปลี่ยนหน้าที่อื่นในการปฏิบัติงานเพื่อความ เหมาะสม	3.18	1.08	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงาน ได้ดีในทุกตำแหน่ง	3.44	0.99	ปานกลาง
3. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.89	มาก
4. ท่านมั่นใจที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ อบต.กรูคู ใน การร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น	3.58	1.11	มาก
5. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน ของ อบต.กรูคู	3.88	1.05	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.58</b>	<b>0.88</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของ อบต.กรูคู ( $\bar{X} = 3.88$ ) ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.81$ ) ท่านมั่นใจที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ อบต.กรูคู ในการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ( $\bar{X} = 3.58$ ) ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงาน ได้ดีในทุกตำแหน่ง ( $\bar{X} = 3.44$ ) ท่านยินดีปรับเปลี่ยนหน้าที่อื่นในการปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.18$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความภักดี

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความภักดี			
1. ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่ รอดของ อบต.กรูคู	3.68	1.05	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นเจ้าของ อบต.กรูคู	3.33	1.24	ปานกลาง
3. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานที่ อบต.กรูคู จนเกษียณอายุ	3.26	1.23	ปานกลาง
4. ท่านจะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า	3.33	1.23	ปานกลาง
รวม	3.40	1.11	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความภักดีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของ อบต.กรูคู ( $\bar{X} = 3.68$ ) ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นเจ้าของ อบต.กรูคู ( $\bar{X} = 3.33$ ) ท่านจะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ( $\bar{X} = 3.33$ ) . ท่านตั้งใจว่าจะทำงานที่ อบต.กรูคู จนเกษียณอายุ ( $\bar{X} = 3.26$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
องค์การบริหารส่วนตำบลกุรุคุ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความคงอยู่

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กุรุคุ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความคงอยู่			
1. ท่านมีความสุขในการทำงาน อบต.กุรุคุ	3.56	1.06	มาก
2. ท่านไม่คิดที่จะ โยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน	3.48	1.12	ปานกลาง
3. งานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่ดีขึ้น	3.73	0.99	มาก
4. ท่านไม่รู้สึกกดดันในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	3.58	1.14	มาก
5. ท่านจะอยู่ร่วมกับองค์กรไม่ว่าองค์กรจะอยู่สถานการณ์ใด	3.73	1.08	มาก
6. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.73	1.10	มาก
7. การเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของท่านจะไม่ เป็นสาเหตุให้ลาออกได้	3.38	1.24	ปานกลาง
8. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.39	1.27	ปานกลาง
รวม	3.57	1.02	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุรุคุ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความคงอยู่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ข้อ อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ งานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่ดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.73$ ) ท่านจะอยู่ร่วมกับองค์กรไม่ว่าองค์กรจะอยู่สถานการณ์ใด ( $\bar{X} = 3.73$ ) ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.73$ ) ท่านไม่รู้สึกกดดันในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.58$ ) ท่านมีความสุขในการทำงาน อบต.กุรุคุ ( $\bar{X} = 3.56$ ) ท่านไม่คิดที่จะ โยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.48$ ) ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.39$ ) การเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของท่านจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้ ( $\bar{X} = 3.38$ )ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ และประเภทของบุคลากร ด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ด้านความภูมิใจ การมีส่วนร่วม ความภักดี ความคงอยู่

ซึ่งผู้วิจัย ใช้การวิเคราะห์ด้วย t-test Independent (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (F – test) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยด้วยวิธีการของ LSD. (least Significant Different) ดังตารางที่ 11 - 20

ผลการวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน จำแนก ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม เป็นโดยรวมและรายด้าน จำแนก ตาม เพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test

ตารางที่ 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม	เพศ				t	df	Sig.
	ชาย (n = 60)		หญิง (n=60)				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ด้านความเชื่อมั่น	4.36	0.53	2.83	0.62	14.481	118	.000*
2. ด้านความเต็มใจ	4.43	0.56	3.02	0.73	11.881	109.925	.000*
3. ด้านความภูมิใจ	4.39	0.38	3.13	0.80	11.001	83.819	.000*
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.29	0.44	2.87	0.59	14.861	118	.000*
5. ด้านความภักดี	4.38	0.47	2.42	0.53	21.311	118	.000*
6. ด้านความคงอยู่	4.50	0.36	2.64	0.46	24.662	111.120	.000*
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.39	0.32	2.82	0.56	18.816	93.471	.000*

\* หมายความว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลภูรุคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ โดยพนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.000) โดยพนักงานเพศชาย ( $\bar{X} = 4.39$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานเพศหญิง ( $\bar{X} = 2.82$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความเชื่อมั่น พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 14.481$ ,  $df = 118$ ,  $Sig = .000$ ) โดยพนักงานเพศชาย ( $\bar{X} = 4.36$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นสูงกว่าพนักงานเพศหญิง ( $\bar{X} = 2.83$ )

ด้านความเต็มใจ พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 11.881$ ,  $df = 109.925$ ,  $Sig = .000$ ) โดยพนักงานเพศชาย ( $\bar{X} = 4.43$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจสูงกว่าพนักงานเพศหญิง ( $\bar{X} = 3.02$ )

ด้านความภูมิใจ พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 11.001$ ,  $df = 83.819$ ,  $Sig = .000$ ) โดยพนักงานเพศชาย ( $\bar{X} = 4.39$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจสูงกว่าพนักงานเพศหญิง ( $\bar{X} = 3.13$ )

ด้านการมีส่วนร่วม พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 14.861$ ,  $df = 118$ ,  $Sig = .000$ ) โดยพนักงานเพศชาย ( $\bar{X} = 4.29$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมสูงกว่าพนักงานเพศหญิง ( $\bar{X} = 2.87$ )

ด้านความภักดี พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 21.311$ ,  $df = 118$ ,  $Sig = .000$ ) โดยพนักงานเพศชาย ( $\bar{X} = 4.38$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดีสูงกว่าพนักงานเพศหญิง ( $\bar{X} = 2.42$ )

ด้านความคงอยู่ พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 24.662$ ,  $df = 111.120$ ,  $Sig = .000$ ) โดยพนักงานเพศชาย ( $\bar{X} = 4.50$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่สูงกว่าพนักงานเพศหญิง ( $\bar{X} = 2.64$ )

3.2 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม อายุ โดยใช้การ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (F – test)

ตารางที่ 12 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตาม อายุ โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่น	ระหว่างกลุ่ม	7.641	3	2.547	2.891	0.038*
	ภายในกลุ่ม	102.181	116	0.881		
	รวม	109.822	119			
ด้านความเต็มใจ	ระหว่างกลุ่ม	10.493	3	3.498	4.098	0.008*
	ภายในกลุ่ม	99.011	116	0.854		
	รวม	109.504	119			
ด้านความภูมิใจ	ระหว่างกลุ่ม	6.657	3	2.219	2.953	0.036*
	ภายในกลุ่ม	87.165	116	0.751		
	รวม	93.822	119			
ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	8.102	3	2.701	3.698	0.014*
	ภายในกลุ่ม	84.712	116	0.73		
	รวม	92.815	119			
ด้านความภักดี	ระหว่างกลุ่ม	17.156	3	5.719	5.166	0.002*
	ภายในกลุ่ม	128.406	116	1.107		
	รวม	145.562	119			
ด้านความคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	10.172	3	3.391	3.481	0.018*
	ภายในกลุ่ม	112.976	116	0.974		
	รวม	123.148	119			
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	9.636	3	3.212	4.173	0.008*
	ภายในกลุ่ม	89.283	116	0.77		
	รวม	98.918	119			

จากตารางที่ 12 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตาม อายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F= 4.173$ ,  $Sig = .008$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่น ( $F= 2.891$ ,  $Sig = .038$ ) ด้านความเต็มใจ ( $F= 4.098$ ,  $Sig = .008$ ) ด้านความภูมิใจ ( $F= 2.953$ ;  $Sig = .036$ ) ด้านการมีส่วนร่วม ( $F= 3.698$ ,  $Sig = .014$ ) ด้านความภักดี ( $F= 5.166$ ,  $Sig = .002$ ) ด้านความคงอยู่ ( $F= 3.481$ ,  $Sig = .018$ ) เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD. (Least Significant Different) ดังตารางที่ 13 – 19

ตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอมือง จังหวัดนครพนม โดยรวม

P(ค่าัยสัมพันธ์ทางสถิติทดสอบ)			อายุ			
อายุ	n	$\bar{X}$	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
			3.30	3.92	3.72	3.28
20 - 30 ปี	26	3.30		0.006*		
31 - 40 ปี	42	3.92	0.006*			0.004*
41 - 50 ปี	25	3.72				
51 - 60 ปี	27	3.28		0.004*		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบคู่ที่แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ คู่ที่ 1 พนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี ( $Sig=.006$ ) โดยพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X}=3.92$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี ( $\bar{X}=3.30$ ) และคู่ที่ 2 พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี ( $Sig=.004$ ) โดยพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X}=3.92$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี ( $\bar{X}=3.28$ )

ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความเชื่อมั่น

P (ค่านัยสัมพันธ์ทางสถิติทดสอบ)			อายุ			
อายุ	n	$\bar{X}$	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
			3.30	3.87	3.70	3.32
20 - 30 ปี	26	3.30		0.017*		
31 - 40 ปี	42	3.87	0.017*			0.020*
41 - 50 ปี	25	3.70				
51 - 60 ปี	27	3.32		0.020*		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือคู่ที่ 1 พนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี (Sig=.017) โดยพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี ( $\bar{X}=3.87$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี ( $\bar{X}=3.30$ ) และคู่ที่ 2 พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 51 - 60 ปี (Sig=.020) โดยพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี ( $\bar{X}=3.87$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 - 60 ปี ( $\bar{X}=3.32$ )

ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความเต็มใจ

P (ค่านัยสัมพันธ์ทางสถิติทดสอบ)			อายุ			
อายุ	n	$\bar{X}$	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
			3.36	4.06	3.83	3.45
20 - 30 ปี	26	3.36		0.003*		
31 - 40 ปี	42	4.06	0.003*			0.008*
41 - 50 ปี	25	3.83				
51 - 60 ปี	27	3.45		0.008*		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือคู่ที่ 1 พนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี (Sig=.003) โดยพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X}$  =4.06) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี ( $\bar{X}$  =3.36) และคู่ที่ 2 พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี (Sig=.008) โดยพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X}$  =4.06) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี ( $\bar{X}$  =3.45)

ตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความภูมิใจ

P (ค่านัยสัมพันธ์ทางสถิติทดสอบ)			อายุ			
อายุ	n	$\bar{X}$	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
			3.51	4.01	3.88	3.48
20 - 30 ปี	26	3.51		0.023*		
31 - 40 ปี	42	4.01	0.023*			0.016*
41 - 50 ปี	25	3.88				
51 - 60 ปี	27	3.48		0.016*		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือคู่ที่ 1 พนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี (Sig=.023) โดยพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X}$  =4.01) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี ( $\bar{X}$  =3.51) และคู่ที่ 2 พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี (Sig=.016) โดยพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X}$  =4.01) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี ( $\bar{X}$  =3.48)



ตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การ

บริหารส่วนตำบลถูรุ อำเภอมือง จังหวัดนครพนม ด้านการมีส่วนร่วม

P (ค่านัยสัมพันธ์ทางสถิติทดสอบ)			อายุ			
อายุ	n	$\bar{X}$	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
			3.31	3.83	3.76	3.25
20 - 30 ปี	26	3.31		0.017*		
31 - 40 ปี	42	3.83	0.017*			0.007*
41 - 50 ปี	25	3.76				0.037*
51 - 60 ปี	27	3.25		0.007*	0.037*	

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วม เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 3 คู่ คือคู่ที่ 1 พนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี (Sig=.017) โดยพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี ( $\bar{X}$  =3.83) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี ( $\bar{X}$  =3.31) และคู่ที่ 2 พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 51 - 60 ปี (Sig=.007) โดยพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี ( $\bar{X}$  =3.83) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 - 60 ปี ( $\bar{X}$  =3.25) และคู่ที่ 3 พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 51 - 60 ปี (Sig=.037) โดยพนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี ( $\bar{X}$  =3.76) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 - 60 ปี ( $\bar{X}$  =3.25)

ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การ

บริหารส่วนตำบลถูรุ อำเภอมือง จังหวัดนครพนม ด้านความภักดี

P (ค่านัยสัมพันธ์ทางสถิติทดสอบ)			อายุ			
อายุ	n	$\bar{X}$	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
			3.07	3.85	3.45	2.94
20 - 30 ปี	26	3.07		0.004*		
31 - 40 ปี	42	3.85	0.004*			0.001*
41 - 50 ปี	25	3.45				
51 - 60 ปี	27	2.94		0.001*		

จากตารางที่ 18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดี เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือคู่ที่ 1 พนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี (Sig=.004) โดยพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X}=3.85$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี ( $\bar{X}=3.07$ ) และคู่ที่ 2 พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี (Sig=.001) โดยพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X}=3.85$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี ( $\bar{X}=2.94$ )

ตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความคงอยู่

P (ค่านัยสัมพันธ์ทางสถิติทดสอบ)			อายุ			
อายุ	n	$\bar{X}$	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
			3.25	3.88	3.72	3.24
20 - 30 ปี	26	3.25		0.013*		
31 - 40 ปี	42	3.88	0.013*			0.009*
41 - 50 ปี	25	3.72				
51 - 60 ปี	27	3.24		0.009*		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือคู่ที่ 1 พนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี (Sig=.013) โดยพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X}=3.88$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี ( $\bar{X}=3.25$ ) และคู่ที่ 2 พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี (Sig=.009) โดยพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X}=3.88$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี ( $\bar{X}=3.24$ )

3.3 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เป็น โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประเภทบุคคลากร โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test

ตารางที่ 20 แสดงผลผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วน  
ตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและ  
รายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	ประเภทบุคลากร				t	df	Sig.
	ข้าราชการ (n = 60)		ลูกจ้าง (n=60)				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ด้านความเชื่อมั่น	3.55	1.05	3.64	0.87	-0.489	113.825	0.626
2. ด้านความเต็มใจ	3.66	1.05	3.79	0.86	-0.741	118	0.460
3. ด้านความภูมิใจ	3.64	0.95	3.88	0.81	-1.428	118	0.156
4. ด้านการมีส่วนร่วม	3.58	1.03	3.58	0.72	.000	105.687	1.000
5. ด้านความภักดี	3.39	1.14	3.41	1.08	-0.103	118	0.918
6. ด้านความคงอยู่	3.52	1.06	3.62	0.98	-0.559	118	0.557
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	3.56	0.99	3.65	0.83	-0.571	118	0.569

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่าข้าราชการและลูกจ้าง มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 0.571$ ,  $df = 118$ ,  $Sig = 0.569$ ) โดยลูกจ้าง ( $\bar{X} = 3.65$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการ ( $\bar{X} = 3.56$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความเชื่อมั่น ข้าราชการและลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = -0.489$ ,  $df = 113.825$ ,  $Sig = 0.626$ ) โดยลูกจ้าง ( $\bar{X} = 3.64$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นสูงกว่าข้าราชการ ( $\bar{X} = 3.55$ )

ด้านความเต็มใจข้าราชการและลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = -0.741$ ,  $df = 118$ ,  $Sig = 0.460$ ) โดยลูกจ้าง ( $\bar{X} = 3.79$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจสูงกว่าข้าราชการ ( $\bar{X} = 3.66$ )

ด้านความภูมิใจ ข้าราชการและลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = -1.428$ ,  $df = 118$ ,  $Sig = 0.156$ ) โดยลูกจ้าง ( $\bar{X} = 3.88$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจสูงกว่าข้าราชการ ( $\bar{X} = 3.64$ )

ด้านการมีส่วนร่วม ข้าราชการและลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = .000$ ,  $df = 105.687$ ,  $Sig = .1.000$ ) โดยลูกจ้างและข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.58$ )

ด้านความภักดี ข้าราชการและลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = -0.103$ ,  $df = 118$ ,  $Sig = 0.918$ ) โดยลูกจ้าง ( $\bar{X} = 3.41$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดีสูงกว่าข้าราชการ ( $\bar{X} = 3.39$ )

ด้านความคงอยู่ ข้าราชการและลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = -0.559$ ,  $df = 118$ ,  $Sig = 0.557$ ) โดยลูกจ้าง ( $\bar{X} = 3.62$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่สูงกว่าข้าราชการ ( $\bar{X} = 3.52$ )

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด ที่ผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ เกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 46.66 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด (120) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยการจัดกลุ่มประเด็นสำคัญ (Grouping) แล้ว Coding ถ้อยคำสำคัญ จากนั้นสรุปเรียบเรียงถ้อยคำใหม่โดยการอธิบายขยายความ (Explanation) เพื่อให้เกิดความชัดเจน ดังแสดงในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางในการ  
เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู  
อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. ด้านความเชื่อมั่น	
1.1 ควรมีนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	4
1.2 ต้องให้พนักงานทำงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและเป้าหมายที่ตั้งไว้	5
1.3 ควรมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร	8
2. ด้านความเต็มใจ	
2.1 ควรเพิ่มขวัญและกำลังใจ	10
3. ด้านความภูมิใจ	
3.1 ควรเพิ่มการพัฒนาองค์กรและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อคนภายนอก	5
4. ด้านการมีส่วนร่วม	
4.1 ควรจัดกิจกรรมให้พนักงานมีการดำเนินร่วมกัน	3
5. ด้านความภักดี	
5.1 ควรจัดกิจกรรมหรืออบรมให้ความรู้แก่พนักงานให้เกิดความรักและหวงแหน ในองค์กร	4
6. ด้านความคงอยู่	
5.2 ควรมีสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน	12
5.3 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ปฏิบัติตามหน้าที่อย่างอิสระ	5
รวม	56

จากตารางที่ 21 พบว่าพนักงานมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความ  
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เพื่อให้  
เกิดความชัดเจนในรายละเอียด ได้จำแนกเป็นรายค้ำและเรียงลำดับตามจำนวนข้อเสนอแนะ  
จากมากไปน้อย ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่น ควรมีนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้  
ต้องให้พนักงานทำงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและเป้าหมายที่ตั้งไว้ และควรมีกิจกรรม  
เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร

2. ด้านความเต็มใจ ควรเพิ่มขวัญและกำลังใจ
3. ด้านความภูมิใจ ควรเพิ่มการพัฒนาองค์กรและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อคนภายนอก
4. ด้านการมีส่วนร่วม ควรจัดกิจกรรมให้พนักงานมีการดำเนินร่วมกัน
5. ด้านความภักดี ควรจัดกิจกรรมหรืออบรมให้ความรู้แก่พนักงานให้เกิดความรักและ  
หวงแหนในองค์กร
6. ด้านความคงอยู่ ควรมีสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้  
พนักงานได้ปฏิบัติตามหน้าที่อย่างอิสระ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY