

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 170 คน ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็นลำดับขั้น ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา มีสัญลักษณ์ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 170 คน

SS แทน ผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)

MS แทน ค่ากำลังสองเฉลี่ย (Mean Squares)

Df แทน ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา f-distribution

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

X แทน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

X_1 แทน ด้านองค์กร

X_2 แทน ด้านงาน

X_3 แทน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

X_4 แทน ด้านภาวะผู้นำ

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรการของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมมุติฐาน บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่ทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรการเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรการของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่ทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่า ร้อยละ (Percentage)

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นั่นคือ ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ มาทำการคำนวณโดยใช้สถิติพื้นฐาน ร้อยละ โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกได้ รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 11 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรเทศบาลตำบล
ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	76	44.71
หญิง	94	55.29
รวม	170	100

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
20-30 ปี	27	15.88
31-40 ปี	51	30.00
41-50 ปี	76	44.71
มากกว่า 50 ปี	16	9.41
รวม	170	100
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	17	10.00
ปวช.	29	17.06
ปวส.	32	18.82
อนุปริญญา	47	27.65
ปริญญาตรี	35	20.59
ปริญญาโท	10	5.88
รวม	170	100
4. จำนวนปีที่ทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	27	15.88
1-3 ปี	43	25.30
4-7 ปี	66	38.82
มากกว่า 7 ปี	34	20.00
รวม	170	100
5. ตำแหน่งหน้าที่		
พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ	59	34.70
พนักงานจ้างตามภารกิจ	58	34.12
พนักงานจ้างทั่วไป	53	31.18
รวม	170	100

จากตารางที่ 11 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 55.3) มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี (ร้อยละ 44.7) รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 30.0) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา

(ร้อยละ 27) รองลงมาคือปริญญาตรี (ร้อยละ 20.6) ส่วนใหญ่มีจำนวนปีที่ทำงาน 4-7 ปี (ร้อยละ 38.8) รองลงมาคือ 1-3 ปี (ร้อยละ 25.3) และส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ (ร้อยละ 34.7) รองลงมาคือ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ร้อยละ 34.1)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีการประมวลผลจากค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จากผู้ตอบแบบสอบถามมาคำนวณโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 12 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านองค์กร	3.39	0.66	ปานกลาง
2. ด้านงาน	3.51	0.73	มาก
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.59	0.36	มาก
4. ด้านภาวะผู้นำ	3.60	0.46	มาก
โดยรวม	3.52	0.42	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$)

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}=3.60$) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=3.59$) ด้านงาน ($\bar{X}=3.51$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านองค์การ ($\bar{X}=3.39$)

ในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การ ของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ในแต่ละด้าน ดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบล

ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านองค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การ ด้านองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกกอง และ ฝ่ายที่ทำงาน อย่างชัดเจน	3.57	0.79	มาก
2. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จัดให้มีช่องทาง เพื่อสื่อสาร กับเจ้าหน้าที่ได้อย่างสะดวก และเข้าถึงทุกระดับ	3.27	0.94	ปานกลาง
3. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่	3.30	0.93	ปานกลาง
4. นโยบาย และกลยุทธ์ของแต่ละแผนกและฝ่ายที่ทำงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ	3.20	0.94	ปานกลาง
5. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.63	0.84	มาก
6. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยให้กับเจ้าหน้าที่	3.28	0.98	ปานกลาง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร ด้านองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
7. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่าง ชัดเจน และเป็นธรรมกับเจ้าหน้าที่	3.27	0.94	ปานกลาง
8. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการส่งเสริม ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้ เกิดขึ้นในองค์การ	3.64	0.83	มาก
รวม	3.39	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรเทศบาล
ตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านองค์การ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X}=3.39$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับตาม
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่
ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ ($\bar{X}=3.64$) เทศบาลตำบลในอำเภอเมือง
บึงกาฬ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี
($\bar{X}=3.63$) และเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุก
กอง และ ฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.57$) และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยสามารถ
เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึง
กาฬ มีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่
($\bar{X}=3.30$) เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่าง
เหมาะสม และปลอดภัยให้กับเจ้าหน้าที่ ($\bar{X}=3.27$) และเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ
จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสาร กับเจ้าหน้าที่ได้อย่างสะดวก และเข้าถึงทุกระดับ และเทศบาลตำบล
ในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน
และเป็นธรรมกับเจ้าหน้าที่ ($\bar{X}=3.27$)

ตารางที่ 14 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบล
ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การ ด้านงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการเปิดโอกาส ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ เกี่ยวข้องกับตนเอง	3.15	0.92	ปานกลาง
2. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการจัดเตรียม อุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของ เจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ	3.66	0.80	มาก
3. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการมอบหมาย งานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของ เจ้าหน้าที่	3.61	0.85	มาก
4. เจ้าหน้าที่มีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของเทศบาล ตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ	3.62	0.82	มาก
รวม	3.51	0.73	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรเทศบาล
ตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$) เมื่อ
พิจารณาจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย ได้แก่ เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่
สนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ ($\bar{X}=3.66$) เจ้าหน้าที่มีรูปแบบการทำงานใน
หน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ ($\bar{X}=3.62$)
และเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และ
ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ($\bar{X}=3.61$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ เทศบาลตำบลใน
อำเภอเมืองบึงกาฬ มีการเปิดโอกาส ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับ
ตนเอง ($\bar{X}=3.15$)

ตารางที่ 15 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบล
ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกเป็น
รายชื่อ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการจัดกร วางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และ ครอบคลุมทุกหน้าที่	3.66	0.75	มาก
2. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการกำหนด กรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้าน องค์กร และเจ้าหน้าที่	3.61	0.73	มาก
3. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการประเมิน การปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของ เจ้าหน้าที่แต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการ จ่ายค่าตอบแทน	3.36	0.65	ปานกลาง
4. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ สามารถทำให้ เจ้าหน้าที่รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน	3.50	0.83	มาก
5. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีเส้นทางความ ก้าวหน้าในอาชีพให้กับเจ้าหน้าที่ที่ชัดเจน	3.22	0.92	ปานกลาง
6. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ ส่งเสริมให้ เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	3.27	0.94	ปานกลาง
7. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการจัดทำ แผนการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ตามความ เหมาะสม ของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.43	0.97	มาก

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความความผูกพันองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
8. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.95	0.84	มาก
9. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กร ในองค์กร ระดับเดียวกันได้	3.63	0.74	มาก
10. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของเจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ	3.70	0.83	มาก
11. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่	3.88	0.82	มาก
12. เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนา ความรู้แก่เจ้าหน้าที่	3.82	0.86	มาก
รวม	3.59	0.36	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.95$) เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการส่งเสริม และจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ ($\bar{X}=3.88$) และเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่เจ้าหน้าที่ ($\bar{X}=3.82$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของเจ้าหน้าที่แต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน

($\bar{X}=3.36$) เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน ($\bar{X}=3.27$) และเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับเจ้าหน้าที่ที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.22$)

ตารางที่ 16 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านภาวะผู้นำ จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน ให้เจ้าหน้าที่ ได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.30	0.93	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์แก่เจ้าหน้าที่ทุกคน	3.62	0.94	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการ ทำงานของเจ้าหน้าที่ให้แต่ละแผนกได้รับทราบ	3.50	0.94	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้าน ความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่ เจ้าหน้าที่	3.66	0.76	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.72	0.94	มาก
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอด ให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบ	3.82	0.91	มาก
รวม	3.60	0.46	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$) รายข้ออยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบ ($\bar{X}=3.82$) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม ($\bar{X}=3.72$) และผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน

ให้แก่เจ้าหน้าที่ ($\bar{X}=3.66$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่มีการแจ้งผลการประเมิน ให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.30$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมมุติฐาน บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่ทำงานและตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ผลการเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่ทำงานและตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่าง (Independent Sample) หาค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม สำหรับการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป สำหรับการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอายุ กลุ่มระดับการศึกษา กลุ่มจำนวนปีที่ทำงานและกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ ดังนี้

3.1 เพศ

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีเพศต่างกัน

X	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
X ₁	3.39	0.66	3.40	0.66	0.00	0.990
X ₂	3.59	0.38	3.58	0.35	0.82	0.352
X ₃	3.47	0.71	3.54	0.74	0.41	0.519
X ₄	3.63	0.40	3.58	0.51	6.72	0.010*
โดยรวม	3.52	0.42	3.53	0.43	0.04	0.950

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามเพศมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านภาวะผู้นำมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 อายุ

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร
ของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีอายุต่างกัน

X	อายุ								F	p
	20 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		มากกว่า 50 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
X ₁	3.21	0.66	3.41	0.70	3.49	0.61	3.21	0.71	1.64	0.181
X ₂	3.57	0.38	3.61	0.34	3.61	0.35	3.43	0.41	1.18	0.001*
X ₃	3.14	0.48	3.57	0.78	3.68	0.71	3.15	0.70	5.41	0.001*
X ₄	3.72	0.35	3.62	0.48	3.53	0.48	3.68	0.48	1.44	0.231
โดยรวม	3.14	0.37	3.55	0.45	3.58	0.40	3.37	0.50	1.80	0.148

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมไม่แตกต่าง
กัน ยกเว้นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ซึ่งปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความคิดเห็นของบุคลากร
เกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอ
เมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	อายุ				
	\bar{X}	20-30 ปี	มากกว่า 50 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี
20-30 ปี	3.14	-	1.000	.096	.011*
มากกว่า 50 ปี	3.37		-	.237	.063
31-40 ปี	3.55			-	.860

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นว่า ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ระดับการศึกษา

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ของบุคลากร เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน

X	ระดับการศึกษา												F	p
	ประถม ศึกษา		ปวช.		ปวส.		อนุปริญญา		ปริญญา ตรี		ปริญญาโท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
X ₁	3.13	0.71	3.37	0.70	3.32	0.61	3.39	0.63	3.52	0.66	3.73	0.66	1.43	0.214
X ₂	3.48	0.45	3.57	0.37	3.60	0.31	3.60	0.33	3.57	0.37	3.77	0.44	0.84	0.523
X ₃	3.17	0.66	3.58	0.88	3.50	0.75	3.55	0.63	3.51	0.69	3.75	0.82	1.02	0.403
X ₄	3.67	0.42	3.57	0.44	3.65	0.51	3.65	0.43	3.47	0.50	3.65	0.41	0.89	0.485
โดยรวม	3.36	0.43	3.52	0.47	3.52	0.42	3.55	0.38	3.52	0.40	3.72	0.52	0.95	0.445

จากตารางที่ 20 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.4 จำนวนปีที่ทำงาน

ตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีจำนวนปีที่ทำงานต่างกัน

X	จำนวนปีที่ทำงาน								F	p
	น้อยกว่า 1 ปี		1-3 ปี		4-7 ปี		มากกว่า 7 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
X ₁	3.21	0.66	3.34	0.70	3.55	0.63	3.30	0.62	2.32	0.076
X ₂	3.57	0.38	3.60	0.34	3.59	0.37	3.57	0.36	0.05	0.982
X ₃	3.14	0.48	3.50	0.79	3.73	0.72	3.40	0.69	4.74	0.003*
X ₄	3.72	0.35	3.62	0.49	3.49	0.44	3.71	0.51	2.62	0.052
โดยรวม	3.41	0.37	3.51	0.44	3.59	0.42	3.50	0.43	1.20	0.311

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีจำนวนปีที่ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ซึ่งปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีจำนวนปีที่ทำงานต่างกัน

จำนวนปีที่ทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 7 ปี	1-3 ปี	4-7 ปี
\bar{X}	3.41	3.50	3.51	3.59
น้อยกว่า 1 ปี	-	.579	.241	.006*
มากกว่า 7 ปี	3.50	-	.942	.193
1-3 ปี	3.51	-	-	.453

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่า บุคลากรที่มีจำนวนปีที่ทำงาน 4-7 ปี เห็นว่า ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร มากกว่า บุคลากรที่มีจำนวนปีที่ทำงานน้อยกว่า 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.5 ตำแหน่งหน้าที่

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน

X	ตำแหน่งหน้าที่						F	p
	พนักงานเทศบาลและ ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
X ₁	3.35	0.60	3.37	0.67	3.48	0.70	1.19	0.306
X ₂	3.55	0.34	3.58	0.34	3.62	0.40	0.52	0.593
X ₃	3.43	0.69	3.48	0.71	3.64	0.78	0.59	0.553
X ₄	3.56	0.44	3.63	0.45	3.61	0.51	0.34	0.711
โดยรวม	3.47	0.39	3.52	0.40	3.59	0.48	0.99	0.374

จากตารางที่ 23 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จากผู้ตอบแบบสอบถาม มาคำนวณโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การหาความหมาย สรุปประเด็นและ แจกแจงความถี่แล้วนำเสนอโดยการพรรณนา ดังนี้

ตารางที่ 24 แสดงจำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
องค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ	ความถี่
ด้านองค์กร	
1. ควรมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน	55
2. ควรส่งเสริมการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้ทุกฝ่าย	43
3. ควรมีการกำหนด กฎ ระเบียบ การทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรม กับเจ้าหน้าที่	22
ด้านงาน	
1. ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งควรมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	50
2. ในการปฏิบัติงานควรใช้หลักความจริงใจในการปฏิบัติงาน	36
3. ควรมีระบบควบคุมภายในที่ได้มาตรฐาน	25
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
1. ควรจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง	65
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูง ด้วยการจัดสรร ทุนการศึกษา	31
3. บุคลากรควรมีความรู้เรื่องความผูกพันองค์กรอย่างชัดเจน	19
ด้านภาวะผู้นำ	
1. บุคลากรควรได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน โดยรวมจากผู้บังคับบัญชา ทุกระยะ	48
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับบุคลากรเท่าเทียมกันทุกคน	42
3. ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรทุกฝ่ายอย่างทัดเทียมกัน	16

จากตารางที่ 24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ
ผูกพันองค์กร ของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำนวนเป็นราย
ด้าน ดังนี้

1. ด้านองค์การ

1.1 ควรมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน
(ความถี่ = 55)

1.2 ควรส่งเสริมการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ ให้ทุกฝ่าย (ความถี่ = 43)

1.3 ควรมีการกำหนด กฎ ระเบียบ การทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมกับเจ้าหน้าที่
(ความถี่ = 22)

2. ด้านงาน

2.1 ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งควรมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
(ความถี่ = 50)

2.2 ในการปฏิบัติงานควรใช้หลักความจริงใจในการปฏิบัติ (ความถี่ = 36)

2.3 ควรมีระบบการควบคุมภายในที่ได้มาตรฐาน (ความถี่ = 25)

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.1 ควรจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง (ความถี่ = 65)

3.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูง ด้วยการจัดสรรทุนการศึกษา
(ความถี่ = 31)

3.3 บุคลากรควรมีความรู้เรื่องความผูกพันองค์กรอย่างชัดเจน (ความถี่ = 19)

4. ด้านภาวะผู้นำ

4.1 บุคลากรควรได้รับทราบผลการปฏิบัติงานโดยรวมจากผู้บังคับบัญชา ทุกกระยะ
(ความถี่ = 48)

4.2 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับบุคลากรเท่าเทียมกันทุกคน (ความถี่ = 42)

4.3 ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรทุกฝ่ายอย่างทัดเทียมกัน
(ความถี่ = 16)