

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 97 คน จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบบรรยายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

|      |     |   |
|------|-----|---|
| n    | แทน | กลุ่มตัวอย่าง   |
| N    | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)                        |
| S.D. | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน                                     |
| t    | แทน | ค่าสถิติทดสอบที (t-test)                                |
| F    | แทน | ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F - test)                             |
| df   | แทน | ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)                 |
| SS   | แทน | ผลรวมของค่าส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)      |
| MS   | แทน | ค่าเฉลี่ยผลรวมของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares) |
| *    | แทน | นัยสำคัญทางสถิติ  |

#### ลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ และ ร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน
2. วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่
  - 2.1 ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
  - 2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
  - 2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=97)

| คุณลักษณะส่วนบุคคล       | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------|-------|--------|
| 1. เพศ                   |       |        |
| 1.1 ชาย                  | 39    | 40.20  |
| 1.2 หญิง                 | 58    | 59.80  |
| รวม                      | 97    | 100.00 |
| 2. อายุ                  |       |        |
| 2.1 ต่ำกว่า 25 ปี        | 13    | 13.40  |
| 2.1 26-30 ปี             | 35    | 37.11  |
| 2.1 31-35 ปี             | 25    | 25.78  |
| 2.1 36-40 ปี             | 15    | 15.46  |
| 2.1 41 ปีขึ้นไป          | 9     | 9.27   |
| รวม                      | 97    | 100.00 |
| 3. ระดับการศึกษา         |       |        |
| 3.1 ประถมศึกษา           | 12    | 12.38  |
| 3.2 มัธยมศึกษา           | 16    | 16.49  |
| 3.3 อนุปริญญาหรือปวส.    | 24    | 24.74  |
| 3.4 ปริญญาตรี            | 37    | 38.14  |
| 3.5 สูงกว่าปริญญาตรี     | 8     | 8.24   |
| รวม                      | 97    | 100.00 |
| 4. ตำแหน่งงาน            |       |        |
| 4.1 พนักงานส่วนตำบล      | 36    | 37.11  |
| 4.2 ลูกจ้างประจำ         | 18    | 18.56  |
| 4.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ | 20    | 20.61  |
| 4.4 พนักงานจ้างทั่วไป    | 23    | 23.72  |
| รวม                      | 97    | 100.00 |

| คุณลักษณะส่วนบุคคล                   | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------------|-------|--------|
| 5. องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด    |       |        |
| 5.1 องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดไชยศรี | 26    | 26.81  |
| 5.2 องค์การบริหารส่วนตำบลนาจำปา      | 38    | 39.17  |
| 5.3 องค์การบริหารส่วนตำบลดงพญา       | 33    | 34.02  |
| รวม                                  | 97    | 100.00 |

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง 58 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 เป็นเพศชาย 39 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 อายุส่วนใหญ่ 26-30 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 36.08 รองลงมาคือ อายุ 31 – 35 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.78 อายุ 36-40 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.46 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.38 และอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.27 การศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 38.14 รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญาหรือปวส. จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.74 และมีธยมศึกษาจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.49 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 37.11 รองลงมาคือ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.72 และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.61 องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดส่วนใหญ่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาจำปา จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 39.17 รองลงมาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลดงพญา จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 34.02 และองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดไชยศรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.81

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์

2.1 วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การ  
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน

| ความผูกพันต่อองค์กร  | ระดับความผูกพัน |      |         |
|--|-----------------|------|---------|
|  | $\bar{X}$       | S.D. | แปลความ |
| 1. ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร          | 3.78            | 0.52 | มาก     |
| 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร       | 4.10            | 0.48 | มาก     |
| 3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของ<br>องค์กร | 3.82            | 0.52 | มาก     |
| โดยรวม   | 3.90            | 0.44 | มาก     |

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต  
อำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อเรียงลำดับ  
จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.10$ )  
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{X} = 3.82$ ) และด้านความ  
เชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $\bar{X} = 3.78$ )

2.2 วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ  
คอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ ได้แก่

2.2.1 ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนแบบมาตรฐานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

| ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร                   | ความผูกพันต่อองค์กร |      |                 |
|--|---------------------|------|-----------------|
|  | $\bar{X}$           | S.D. | ระดับความผูกพัน |
| 1. องค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่ง สำหรับการเลือกทำงาน       | 3.98                | 0.71 | มาก             |
| 2. บุคลากรภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้                 | 3.85                | 0.65 | มาก             |
| 3. บุคลากรมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับองค์กรกับบุคคลภายนอก             | 3.84                | 0.66 | มาก             |
| 4. บุคลากรรู้สึกทราบว่าปัญหาขององค์กรแห่งนี้คือปัญหาของเขา               | 3.97                | 0.62 | มาก             |
| 5. บุคลากรมักคิดคำนึงข้อดีขององค์กรอยู่เสมอ                              | 3.87                | 0.65 | มาก             |
| 6. บุคลากรไม่เห็นด้วยกับนโยบายหลาย ๆ ประการขององค์กร                     | 3.77                | 0.76 | มาก             |
| 7. บุคลากรคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือแก้ไข  | 3.64                | 0.71 | มาก             |
| 8. การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ    | 3.73                | 0.71 | มาก             |
| 9. บุคลากรชี้แจงกล่าวแก้ทันที หากได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงองค์กรในทางเสียหาย | 3.68                | 0.72 | มาก             |
| 10. กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรสร้างปัญหามากกว่าแก้ปัญหา                   | 3.67                | 0.74 | มาก             |
| 11. บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเอาใจช่วยให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า   | 3.59                | 0.73 | มาก             |
| โดยรวม   | 3.78                | 0.52 | มาก             |

จากตารางที่ 4 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับแรกคือ องค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในหนึ่งสำหรับการเลือกทำงาน ( $\bar{X} = 3.98$ ) รองลงมาคือบุคลากรรู้สึกทราบว่าปัญหาขององค์กรแห่งนี้คือปัญหาของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.97$ ) และบุคลากรมักคิดคำนึงข้อดีขององค์กรอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.87$ )

### 2.2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ

| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร   | ความผูกพันต่อองค์กร |      |                 |
|--|---------------------|------|-----------------|
|  | $\bar{X}$           | S.D. | ระดับความผูกพัน |
| 1. บุคลากรทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องการผลงานระดับปานกลาง | 4.27                | 0.62 | มาก             |
| 2. บุคลากรพร้อมที่จะทำงานหนัก หากว่าการทำงานมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ                         | 4.04                | 0.70 | มาก             |
| 3. บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความรู้ความสามารถ  | 4.14                | 0.66 | มาก             |
| 4. องค์กรแห่งนี้มีส่วนบันดาลใจให้บุคลากรผลิตผลงานที่ดี   | 4.28                | 0.68 | มาก             |
| 5. เมื่อได้รับมอบหมายอย่างหนึ่ง บุคลากรจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง                       | 4.00                | 0.80 | มาก             |
| 6. องค์กรไม่ใช้ของบุคลากรคนเดียวทำงานให้ผ่านไปโดยไม่ผิดพลาดก็เพียงพอแล้ว                               | 4.06                | 0.72 | มาก             |
| 7. หากได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบ บุคลากรมักจะไม่พอใจในการทำงานชิ้นนั้น                   | 4.13                | 0.70 | มาก             |
| 8. บุคลากรพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอ แม้ว่าค่าตัวแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย              | 4.02                | 0.66 | มาก             |

| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร                           | ความผูกพันต่อองค์กร |      |                 |
|--|---------------------|------|-----------------|
|  | $\bar{X}$           | S.D. | ระดับความผูกพัน |
| 9. บุคลากรรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร                   | 4.05                | 0.60 | มาก             |
| 10. บุคลากรรู้สึกว่าองค์กรนี้ให้โอกาสบุคลากรได้ทำงานตามความถนัดและความต้องการของตน | 4.17                | 0.69 | มาก             |
| 11. บุคลากรยินดีและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทน                | 3.95                | 0.68 | มาก             |
| 12. บุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง      | 4.10                | 0.65 | มาก             |
| โดยรวม   | 4.10                | 0.48 | มาก             |

จากตารางที่ 5 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจัน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.10$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับแรกคือ องค์กรแห่งนี้มีส่วนบันดาลใจให้บุคลากรผลิตผลงานที่ดี ( $\bar{X} = 4.28$ ) รองลงมาคือ บุคลากรทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องการผลงานระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 4.27$ ) และบุคลากรรู้สึกว่าองค์กรนี้ให้โอกาสบุคลากรได้ทำงานตามความถนัดและความต้องการของตน ( $\bar{X} = 4.17$ )



### 2.2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจัน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

| ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิก<br>ขององค์กร  | ความผูกพันต่อองค์กร |             |                     |
|--|---------------------|-------------|---------------------|
|  | $\bar{X}$           | S.D.        | ระดับความ<br>ผูกพัน |
| 1. บุคลากรยินดีที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป แม้ว่า<br>หน่วยงานอื่นจะเสนอผลตอบแทนที่มากกว่า                         | 4.00                | 0.66        | มาก                 |
| 2. บุคลากรพอใจที่ได้เลือกทำงานองค์กรนี้ แทนที่จะเลือก<br>ทำงานอื่น   | 4.00                | 0.69        | มาก                 |
| 3. หากมีโอกาสย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่น บุคลากรคาดว่าจะ<br>ได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่า                       | 3.55                | 0.92        | มาก                 |
| 4. การตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด   | 3.70                | 0.74        | มาก                 |
| 5. บุคลากรพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย<br>เพื่อที่จะได้อยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป                             | 3.71                | 0.69        | มาก                 |
| 6. บุคลากรคิดว่าตนเองสามารถเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร<br>อื่นได้อย่างง่ายดาย เหมือนกันที่เกิดขึ้นกับองค์กรแห่งนี้ | 3.92                | 0.65        | มาก                 |
| 7. มีความรู้สึกว่ามีคุณค่าที่ได้มีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาที่<br>เกิดขึ้นใน อบต. แห่งนี้                                | 3.89                | 0.65        | มาก                 |
| 8. ไม่ว่าทำงานที่ใดไม่มีความแตกต่างกัน หากยังใช้ความรู้<br>ความสามารถเหมือนกัน                                       | 3.82                | 0.76        | มาก                 |
| 9. บุคลากรไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือย้ายงานที่ทำอยู่ในขณะนี้<br>เลย  | 3.69                | 0.90        | มาก                 |
| 10. บุคลากรเชื่อว่าบุคลากรควรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของ<br>ตนเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการทำงาน                         | 3.97                | 0.73        | มาก                 |
| 11. องค์กรแห่งนี้มีความหมายกับบุคลากรมาก   | 3.77                | 0.83        | มาก                 |
| <b>โดยรวม</b>  | <b>3.82</b>         | <b>0.52</b> | <b>มาก</b>          |

จากตารางที่ 6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับแรกคือ บุคลากรยินดีที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้อีกต่อไป แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะเสนอผลตอบแทนที่มากกว่า และบุคลากรพอใจที่ได้เลือกทำงานองค์กรนี้ แทนที่จะเลือกทำงานอื่น ( $\bar{X} = 4.00$ ) รองลงมาคือ บุคลากรเชื่อว่าบุคลากรควรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของตนเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.97$ ) และบุคลากรคิดว่าตนเองสามารถเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรอื่น ได้อย่างง่ายดาย เหมือนกันที่เกิดขึ้นกับองค์กรแห่งนี้นี้ ( $\bar{X} = 3.92$ )

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และองค์กรบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกัน

3.1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน

| ความผูกพันต่อองค์กร  | ชาย       |      | หญิง      |      | t     | Sig  |
|--|-----------|------|-----------|------|-------|------|
|  | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |       |      |
| 1. ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร      | 3.76      | 0.49 | 3.80      | 0.54 | -0.63 | 0.53 |
| 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร    | 4.05      | 0.45 | 4.14      | 0.50 | -1.36 | 0.18 |
| 3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร | 3.82      | 0.47 | 3.82      | 0.56 | 0.08  | 0.93 |
| โดยรวม   | 3.88      | 0.41 | 3.92      | 0.46 | -0.72 | 0.47 |

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน

| ความผูกพันต่อองค์กร   | แหล่งความแปรปรวน | Df | SS    | MS   | F    | Sig  |
|---|------------------|----|-------|------|------|------|
| ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร      | ระหว่างกลุ่ม     | 4  | 0.17  | 0.09 | 0.32 | 0.73 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 92 | 64.24 | 0.27 |      |      |
|   | รวม              | 96 | 64.41 |      |      |      |
| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร    | ระหว่างกลุ่ม     | 4  | 0.12  | 0.06 | 0.25 | 0.78 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 92 | 54.35 | 0.23 |      |      |
|   | รวม              | 96 | 54.47 |      |      |      |
| ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร | ระหว่างกลุ่ม     | 4  | 0.13  | 0.06 | 0.23 | 0.79 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 92 | 64.67 | 0.28 |      |      |
|   | รวม              | 96 | 64.80 |      |      |      |
| โดยรวม  | ระหว่างกลุ่ม     | 4  | 0.08  | 0.04 | 0.21 | 0.81 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 92 | 46.32 | 0.20 |      |      |
|   | รวม              | 96 | 46.40 |      |      |      |

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

| ความผูกพันต่อองค์กร   | แหล่งความแปรปรวน | Df | SS    | MS   | F    | Sig  |
|---|------------------|----|-------|------|------|------|
| ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร      | ระหว่างกลุ่ม     | 4  | 0.76  | 0.38 | 1.41 | 0.25 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 92 | 63.65 | 0.27 |      |      |
|   | รวม              | 96 | 64.41 |      |      |      |
| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร    | ระหว่างกลุ่ม     | 4  | 0.61  | 0.31 | 1.34 | 0.26 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 92 | 53.85 | 0.23 |      |      |
|   | รวม              | 96 | 54.47 |      |      |      |
| ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร | ระหว่างกลุ่ม     | 4  | 0.37  | 0.18 | 0.67 | 0.51 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 92 | 64.43 | 0.27 |      |      |
|   | รวม              | 96 | 64.80 |      |      |      |
| โดยรวม  | ระหว่างกลุ่ม     | 4  | 0.54  | 0.27 | 1.38 | 0.25 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 92 | 45.86 | 0.20 |      |      |
|   | รวม              | 96 | 46.40 |      |      |      |

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขต  
อำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

| ความผูกพันต่อองค์กร   | แหล่งความแปรปรวน | Df | SS    | MS   | F    | Sig  |
|---|------------------|----|-------|------|------|------|
| ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร      | ระหว่างกลุ่ม     | 3  | 0.08  | 0.04 | 0.15 | 0.86 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 93 | 63.33 | 0.27 |      |      |
|   | รวม              | 96 | 64.41 |      |      |      |
| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร    | ระหว่างกลุ่ม     | 3  | 1.01  | 0.51 | 2.22 | 0.11 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 93 | 53.46 | 0.23 |      |      |
|   | รวม              | 96 | 54.47 |      |      |      |
| ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร | ระหว่างกลุ่ม     | 3  | 0.54  | 0.27 | 1.00 | 0.37 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 93 | 64.26 | 0.27 |      |      |
|   | รวม              | 96 | 64.80 |      |      |      |
| โดยรวม  | ระหว่างกลุ่ม     | 3  | 0.41  | 0.21 | 1.06 | 0.35 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 93 | 45.99 | 0.20 |      |      |
|   | รวม              | 96 | 46.40 |      |      |      |

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต  
อำเภอคอนจัน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกัน

| ความผูกพันต่อองค์การ   | แหล่งความ<br>แปรปรวน | Df | SS      | MS    | F     | Sig   |
|--|----------------------|----|---------|-------|-------|-------|
| ด้านความเชื่อมั่น การ<br>ยอมรับเป้าหมายและ<br>ค่านิยมขององค์การ      | ระหว่างกลุ่ม         | 2  | 0.663   | 0.221 | 0.266 | 0.849 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 94 | 89.59   | 0.830 |       |       |
|  | รวม                  | 96 | 90.25   |       |       |       |
| ด้านความเต็มใจที่จะ<br>ทุ่มเทความพยายาม<br>ปฏิบัติงานเพื่อองค์การ    | ระหว่างกลุ่ม         | 2  | 3.932   | 1.311 | 0.689 | 0.561 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 94 | 205.381 | 1.902 |       |       |
|  | รวม                  | 96 | 209.313 |       |       |       |
| ด้านความปรารถนาอย่าง<br>แรงกล้าที่จะดำรงความ<br>เป็นสมาชิกขององค์การ | ระหว่างกลุ่ม         | 2  | 0.760   | 0.253 | 0.857 | 0.466 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 94 | 31.915  | 0.296 |       |       |
|  | รวม                  | 96 | 32.674  |       |       |       |
| โดยรวม   | ระหว่างกลุ่ม         | 2  | 0.772   | 0.257 | 0.571 | 0.635 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 94 | 48.701  | 0.451 |       |       |
|  | รวม                  | 96 | 49.473  |       |       |       |

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจัน จังหวัด  
กาฬสินธุ์ ที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและราย  
ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจัน จังหวัดกาฬสินธุ์

ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจัน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการหาความหมาย สรุป  
ประเด็นแจกแจงความถี่ แล้วนำเสนอแบบพรรณนาความ ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน  
เขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์

| ลำดับที่ | ข้อเสนอแนะ  | ความถี่ |
|----------|---|---------|
| 1.       | มีความเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อให้งานราชการเสร็จตามกำหนดเป้าหมาย                 | 21      |
| 2.       | ยอมรับในเป้าหมายขององค์กรที่จะพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพด้านการบริการด้วยการทำงานเป็นทีมและมี จรรยาบรรณ | 15      |
| 3.       | ต้องการให้ทุกคนทำงานเต็มความสามารถ และมีน้ำใจต่อเพื่อน ร่วมงาน  | 10      |
| 4.       | ต้องการให้ทุกคนมีความทุ่มเทและพยายาม ทำได้ดีที่สุดสำหรับ องค์กร   | 7       |
| 5.       | ต้องการให้มีสวัสดิการของบุคลากรที่ดีกว่าปัจจุบัน  | 6       |
| 6.       | รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์กร  | 5       |
| 7.       | ต้องการให้ทุกคนในองค์กรรักกัน ไม่แบ่งชั้นวรรณะ  | 4       |
| 8.       | ต้องการให้ข้าราชการทุกคนทำงานเต็มที่มากขึ้น   | 3       |
|          | รวม   | 71      |

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับตามความถี่ 3 อันดับแรก คือ ส่วนใหญ่มีความเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายและเพื่อให้ งานราชการเสร็จตามกำหนดเป้าหมาย ยอมรับในเป้าหมายขององค์กรที่จะพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบลให้มีคุณภาพด้านการบริการด้วยการทำงานเป็นทีมและมีจรรยาบรรณ และอยากให้ทุก คนทำงานเต็มความสามารถ และมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน

## สรุปผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์

สรุปคำให้สัมภาษณ์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์

- |   |                           |                                     |   |
|---|---------------------------|-------------------------------------|---|
| 1 | นายพิศิษฐ์ ชื่นบุญเพิ่ม   | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>นาจำปา | “ผู้บังคับบัญชายินดีและเต็มใจสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่ง เมื่อบุคลากรมีความสามารถและคุณสมบัติพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งสูงขึ้น” |
| 2 | นางประภัสสรวรรณ ภูหลายขาว | หัวหน้าส่วนการคลังตำบล<br>นาจำปา    | “งานทุกชิ้นต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่หัวหน้ามอบหมายอย่างเคร่งครัด”  |
| 3 | นายบุญเลิศ น้อยวิชัย      | หัวหน้าส่วน โยธาตำบล<br>นาจำปา      | “งานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความรู้สึกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ”  |
| 4 | นายชาญชัย แดนกมล          | รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาจำปา  | “ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเรื่องงาน”  |
| 5 | นายวิเชียร บุญฤทธิ์       | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>ดงพุง  | “ความมีอิสระเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้งานสำเร็จรวดเร็ว”   |
| 6 | น.ส. โสภิตา ไชยภารา       | นักพัฒนาชุมชนตำบล<br>นาจำปา         | “การได้รับมอบหมายให้ทำงานหรือรับผิดชอบงานสำคัญเสมอ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการใหญ่”                         |



- |    |                        |  |  |
|----|------------------------|--|--|
| 7  | น.ส.สมัญญา ดวงชาคำ     | เจ้าพนักงานธุรการตำบล<br>นาจำปา                | “บุคลากรมีโอกาพัฒนาความรู้<br>ความสามารถและประสบการณ์<br>ใหม่ ๆ เพื่อการทำงาน”           |
| 8  | น.ส.กาญจนา ฐาพร        | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย<br>และแผนตำบลนาจำปา | “การที่ปัจจุบันยังคงอยู่กับองค์กร<br>เป็นเพราะปรารถนาที่จะ<br>อยู่มากกว่าความจำเป็น”     |
| 9  | น.ส.นภาพร พลเสน        | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี<br>ตำบลนาจำปา       | “เหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ยังคง<br>ทำงานอยู่กับองค์กรนี้<br>คือ “ความจงรักภักดี”         |
| 10 | นายกิตติคุณ สุวรรณชาติ | นายช่างโยธาตำบลคงพวง                           | “ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับ<br>องค์กรอื่นได้ ไม่ง่ายเหมือนกับอยู่<br>กับองค์กรปัจจุบัน” |

ผู้วิจัยขอสรุปสุดท้ายจากการสัมภาษณ์บุคลากร ดังต่อไปนี้ “ผู้บังคับบัญชายินดีและเต็มใจสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่ง เมื่อบุคลากรมีความสามารถและคุณสมบัติพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งสูงขึ้น งานทุกชั้นต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่หัวหน้ามอบหมายอย่างเคร่งครัด งานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้แสดงความคิดเห็นเรื่องงาน ความมีอิสระเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง การได้รับมอบหมายให้ทำงานหรือรับผิดชอบงานสำคัญเสมอ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการใหญ่ บุคลากรมีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อการทำงาน การที่ปัจจุบันยังคงอยู่กับองค์กรเป็นเพราะปรารถนาที่จะอยู่มากกว่าความจำเป็น เหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ยังคงทำงานอยู่กับองค์กรนี้คือ “ความจงรักภักดี” และความสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรอื่นได้ ไม่ง่ายเหมือนกับอยู่กับองค์กรปัจจุบัน”