

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม” ตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานองค์กรส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำนวน 184 ชุด มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของผู้ตอบ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
เพศชาย	76	41.3
เพศหญิง	108	58.7
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	68	37.0
31 – 35 ปี	78	42.4
36 ปีขึ้นไป	38	20.7
สถานภาพสมรส		
โสด	112	60.9
สมรส (รวมหม้ายและหย่าร้าง)	72	39.1

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	49	26.6
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	126	68.5
สูงกว่าปริญญาตรี	9	4.9
ระดับตำแหน่ง (ซี)		
ระดับ 1-3	129	70.1
ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป	55	29.9
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)		
1-2 ปี	60	32.6
ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป	124	67.4
อัตราเงินเดือน (บาท/เดือน)		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท	96	52.2
มากกว่า 9,001 บาทขึ้นไป	88	47.8
รวม	184	100.0

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยเรียงลำดับตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 และเป็นเพศชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 ตามลำดับ

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 และมีอายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ตามลำดับ

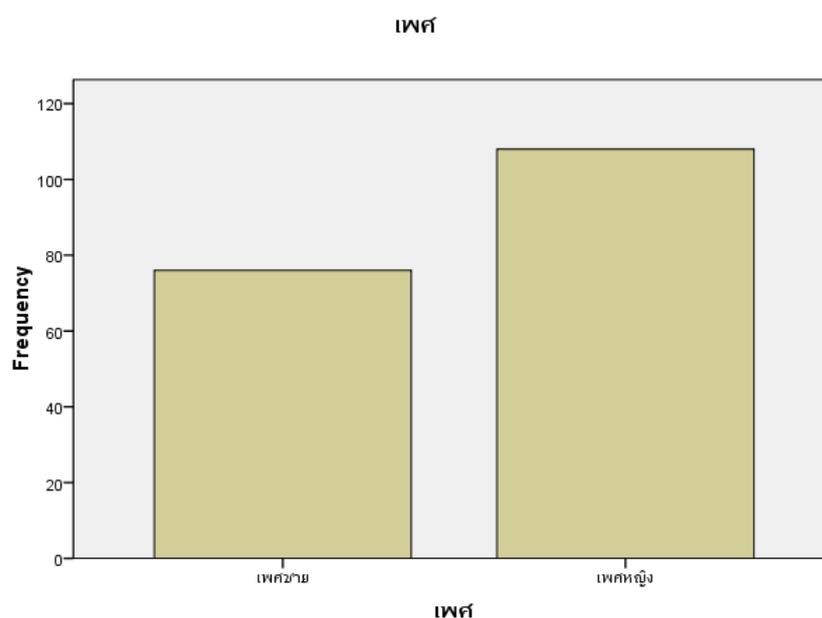
สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 และมีสถานภาพสมรส (รวมหม้ายและหย่าร้าง) จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 ตามลำดับ

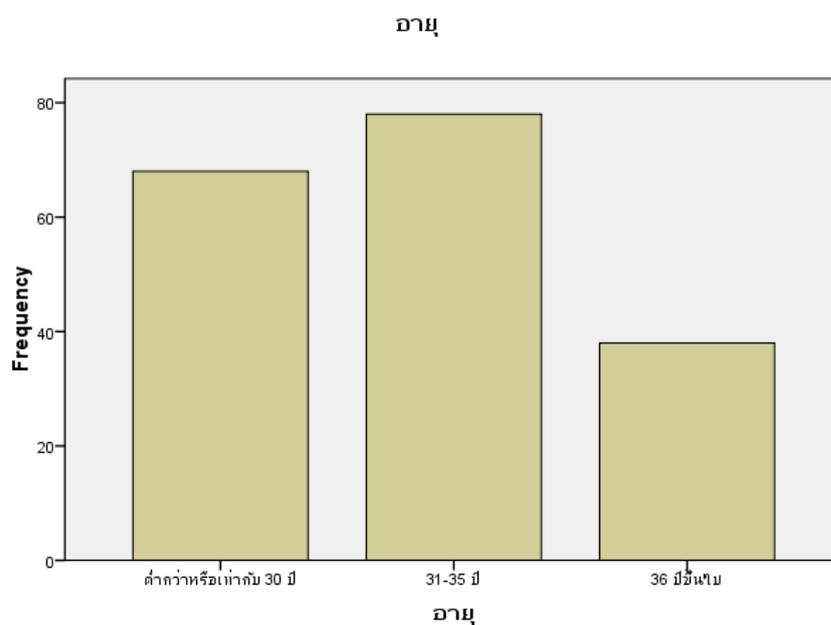
ระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานที่ระดับ 1-3 จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 และมีระดับตำแหน่งงานตั้งแต่ ซี 4 ขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 ตามลำดับ

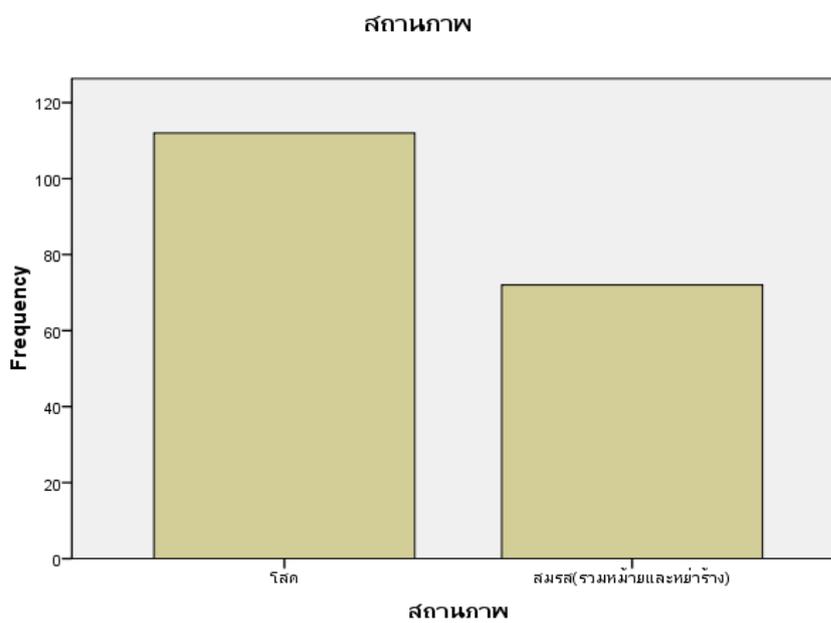
อัตราเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 และมีอัตราเงินเดือนมากกว่า 9,001 บาทขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 ตามลำดับ



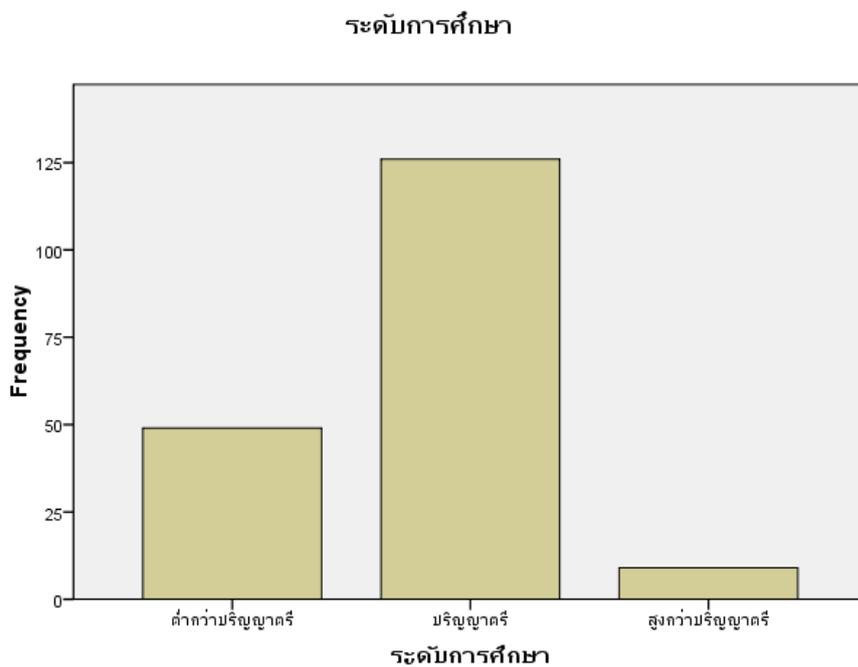
ภาพที่ 4.1 ร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ



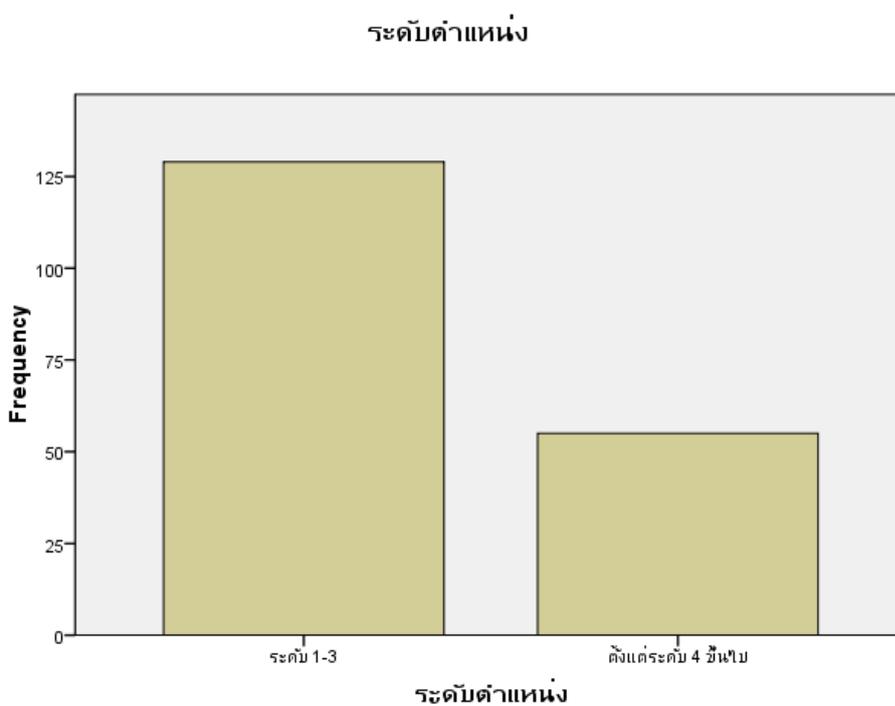
ภาพที่ 4.2 ร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ



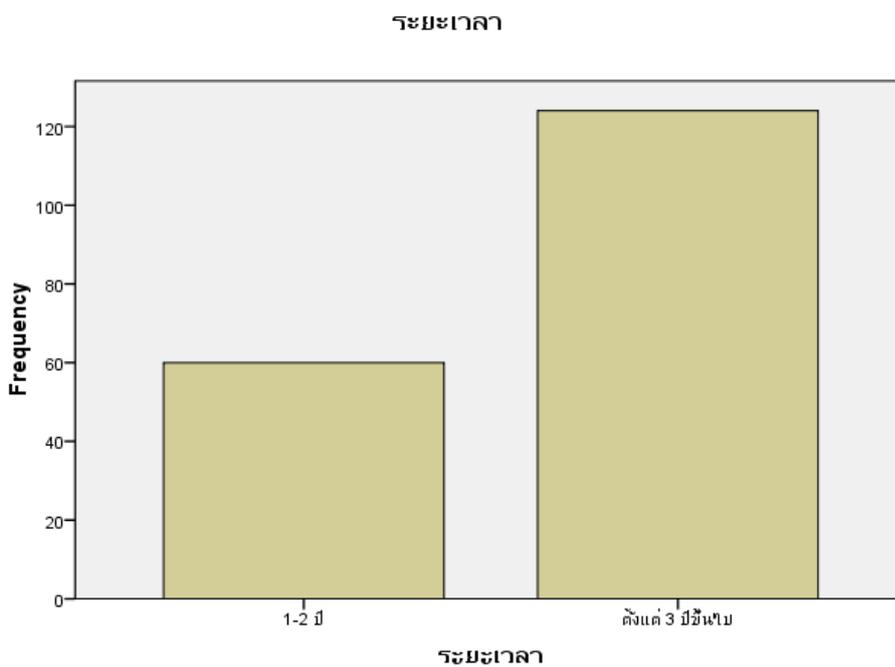
ภาพที่ 4.3 ร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส



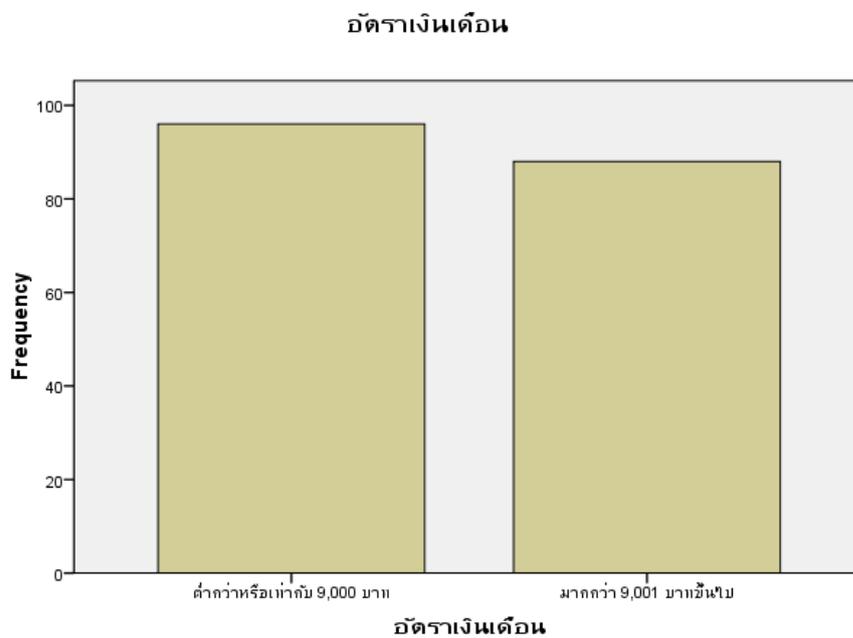
ภาพที่ 4.4 ร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา



ภาพที่ 4.5 ร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่ง



ภาพที่ 4.6 ร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 4.7 ร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.2 ระดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน

ปัจจัยด้านงาน	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
(n = 184)								
ความมีอิสระในการทำงาน								
1. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	22 (12.0)	109 (59.2)	48 (26.1)	4 (2.2)	1 (0.5)	3.80	0.69	สูง
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที	22 (12.0)	118 (64.1)	39 (21.2)	3 (1.6)	2 (1.1)	3.84	0.68	สูง
3. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานและสร้างสรรค์งานใหม่ๆ	26 (14.1)	103 (56.0)	51 (27.7)	4 (2.2)	0 (0.0)	3.82	0.69	สูง
4. กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงาน มักจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	24 (13.0)	92 (50.0)	45 (24.5)	23 (12.5)	0 (0.0)	3.64	0.86	ปานกลาง
รวม						3.78	0.73	สูง

จากตารางที่ 4.2 ระดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.68) มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานและสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.69) และมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงาน มักจำกัดความเป็นอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.3 ระดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยความท้าทายในงาน

(n = 184)

ปัจจัยด้านงาน	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
ความท้าทายในงาน								
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ ท่านเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ	20 (12.5)	102 (55.4)	50 (27.2)	8 (4.3)	1 (0.5)	3.75	0.75	สูง
6. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้น เป็นงานที่จำเจ ซ้ำซาก น่าเบื่อหน่าย	11 (6.0)	71 (38.6)	68 (37.0)	32 (17.4)	2 (1.1)	3.31	0.87	ปานกลาง
7. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ ความรู้ ความชำนาญหลาย ด้าน ประกอบกัน เพื่อให้ งานสำเร็จ	39 (21.2)	109 (59.2)	34 (18.5)	2 (1.1)	0 (0.0)	4.01	0.67	สูง
8. งานของท่านต้องใช้ความคิด ริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ตลอดเวลา	29 (15.8)	105 (57.1)	42 (22.8)	8 (4.3)	0 (0.0)	3.84	0.73	สูง
	รวม					3.73	0.75	สูง

จากตารางที่ 4.3 ระดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยความท้าทายในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญหลายด้าน ประกอบกัน เพื่อให้งานสำเร็จ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.67) งานต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.73) และงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.75) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่จำเจ ซ้ำซาก น่าเบื่อหน่าย ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.4 ระดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยโอกาสก้าวหน้า
ในหน้าที่การงาน

ปัจจัยด้านงาน	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน								
9. งานที่ทำอยู่นี้ ทำให้ท่านมี								
โอกาสพัฒนาความรู้	39	105	38	1	1			
ความสามารถเพิ่มมากขึ้น	(21.2)	(57.1)	(20.7)	(0.5)	(0.5)	3.98	0.70	สูง
10. ท่านมีโอกาสนก้าวหน้า								
ในหน้าที่การงานน้อยมาก	22	65	73	23	1			
ในหน่วยงานนี้	(12.0)	(35.3)	(39.7)	(12.5)	(0.5)	3.47	0.89	ปานกลาง
11. ระบบพิจารณาความดี								
ความชอบในหน่วยงานของ	16	81	70	13	4			
ท่านมีความยุติธรรม	(8.7)	(44.0)	(38.0)	(7.1)	(2.2)	3.50	0.83	ปานกลาง
12. ท่านได้รับการสนับสนุนจาก								
ผู้บังคับบัญชาให้มีตำแหน่ง	18	87	69	8	2			
ที่สูงขึ้น	(9.8)	(47.3)	(37.5)	(4.3)	(1.1)	3.60	0.77	ปานกลาง
	รวม					3.64	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ระดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ทำอยู่นี้ทำให้มี โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.70) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง และข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.77) ระบบพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.83) และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยมาก ในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ระดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ปัจจัยด้านงาน	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
(n = 184)								
การมีส่วนร่วมในการบริหาร								
13. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานของหน่วยงาน	25 (13.6)	72 (39.1)	70 (38.0)	15 (8.2)	2 (1.1)	3.56	0.87	ปานกลาง
14. ผู้บังคับบัญชามักปฏิเสธหรือไม่ให้ความสนใจกับความคิดเห็นหรือความคิดริเริ่มของท่าน	19 (10.3)	55 (29.9)	76 (41.3)	32 (17.4)	2 (1.1)	3.31	0.92	ปานกลาง
15. ท่านมีโอกาสได้ร่วมแก้ไขปัญหาในหน่วยงานกับผู้บังคับบัญชาเสมอ	22 (12.0)	88 (47.8)	60 (32.6)	14 (7.6)	0 (0.0)	3.64	0.80	ปานกลาง
16. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเห็นคุณค่าในคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะของท่าน	23 (12.5)	82 (44.6)	71 (38.6)	8 (4.3)	0 (0.0)	3.65	0.76	ปานกลาง
รวม						3.54	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 ระดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเห็นคุณค่าในคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.76) ท่านมีโอกาสได้ร่วมแก้ไขปัญหาในหน่วยงานกับผู้บังคับบัญชาเสมอ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.80) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.87) และผู้บังคับบัญชามักปฏิเสธหรือไม่ให้ความสนใจกับความคิดเห็นหรือความคิดริเริ่ม ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.92)

ตารางที่ 4.6 ระดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ปัจจัยด้านงาน	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร								
17. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเสมอว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร	24 (13.0)	84 (45.7)	61 (33.2)	13 (7.1)	2 (1.1)	3.63	0.85	ปานกลาง
18. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	23 (12.5)	98 (53.3)	57 (31.0)	6 (3.3)	0 (0.0)	3.75	0.71	สูง
19. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาว่าท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	22 (12.0)	104 (56.5)	53 (28.8)	4 (2.2)	1 (0.5)	3.77	0.70	สูง
20. หลายครั้งที่คิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติ ไม่ให้ความสำคัญกับท่านเท่ากับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	20 (10.9)	66 (35.9)	67 (36.4)	25 (13.6)	6 (3.3)	3.38	0.96	ปานกลาง
รวม						3.63	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 ระดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาว่าปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.70) ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.71) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเสมอว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.85) และหลายครั้งที่คิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติ ไม่ให้ความสำคัญกับท่านเท่ากับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.96)

ตารางที่ 4.7 ระดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน

(n = 184)

ปัจจัยด้านงาน	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน								
21. ผู้บังคับบัญชาจะให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	28 (15.2)	98 (53.3)	48 (26.1)	7 (3.8)	3 (1.6)	3.77	0.81	สูง
22. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีมีความอบอุ่น และเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน	39 (21.2)	111 (60.3)	30 (16.3)	3 (1.6)	1 (0.5)	4.00	0.70	สูง
23. ท่านมักจะไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ	13 (7.1)	82 (44.6)	56 (30.4)	30 (16.3)	3 (1.6)	3.39	0.90	ปานกลาง
24. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความรักสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	22 (12.0)	75 (40.8)	68 (37.0)	16 (8.7)	3 (1.6)	3.53	0.87	ปานกลาง
รวม						3.67	0.82	สูง

จากตารางที่ 4.7 ระดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์อันดี อบอุ่น และเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.70) และผู้บังคับบัญชาจะให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความรักสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.87) และท่านมักจะไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.90)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายด้าน และโดยรวม

(n = 184)

ปัจจัยด้านงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน ต่อองค์กร	ลำดับที่
1. ความมีอิสระในการทำงาน	3.78	0.73	สูง	1
2. ความท้าทายในงาน	3.73	0.75	สูง	2
3. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.64	0.80	ปานกลาง	4
4. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.54	0.83	ปานกลาง	6
5. ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.63	0.80	ปานกลาง	5
6. สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	3.67	0.82	สูง	3
รวม	3.67	0.79	สูง	

จากตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.73) ด้านความท้าทายในงาน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.75) และสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.82) ส่วนข้อที่มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.80) ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.80) และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.9 ระดับความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร								
1. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงาน ของท่านไปในทางเสียหาย	40	104	37	3	0	3.98	0.70	สูง
ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที	(21.7)	(56.5)	(20.1)	(1.6)	(0.0)			
2. ท่านมักจะพูดถึงคุณภาพความดี ของหน่วยงานของท่านให้ผู้อื่น ฟังเสมอ	22	114	41	7	0	3.82	0.68	สูง
	(12.0)	(62.0)	(22.3)	(3.8)	(0.0)			
3. ท่านมั่นใจว่านโยบาย การบริหารงานของ อบต. สามารถสร้างความเป็นอยู่ที่ดี ให้กับประชาชน	31	105	40	5	3	3.85	0.79	สูง
	(16.8)	(57.1)	(21.7)	(2.7)	(1.6)			
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่า ท่านเป็นบุคลากรของ อบต.	44	97	35	7	1	3.96	0.80	สูง
	(23.9)	(52.7)	(19.0)	(3.8)	(0.5)			
5. ท่านมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์ หน่วยงานของท่านในทางลบ กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	14	42	66	44	18	2.95	1.08	ปานกลาง
	(93.8)	(5.3)	(1.0)	(0.0)	(0.0)			
	รวม					3.71	0.80	สูง

จากตารางที่ 4.9 ระดับความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงานของท่านไปในทางเสียหายท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.80) ท่านมั่นใจว่านโยบายการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลสามารถสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับประชาชน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.79) และมักจะพูดถึงคุณภาพความดี

ของหน่วยงานของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.68) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์หน่วยงานของท่านในทางลบกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 1.08)

ตารางที่ 4.10 ระดับความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่สนใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร								
6. ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม								
ความสามารถเพื่อความสำเร็จ ขององค์กร	48 (26.1)	105 (57.1)	27 (14.7)	4 (2.2)	0 (0.0)	4.07	0.70	สูง
7. ท่านเต็มใจที่จะทำงาน								
ล่วงเวลาให้กับหน่วยงาน ถึงแม้ผลตอบแทนที่ได้รับจะ ไม่คุ้มค่า	52 (28.3)	98 (53.3)	32 (17.4)	2 (1.1)	0 (0.0)	4.09	0.70	สูง
8. ถ้าท่านได้รับมอบหมายงาน ที่ไม่ใช่งานในความ รับผิดชอบโดยตรง ท่านรู้สึก ไม่อยากทำงานชิ้นนั้น								
	13 (7.1)	74 (40.2)	43 (23.4)	46 (25.0)	8 (4.3)	3.21	1.04	ปานกลาง
9. ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความเจริญก้าวหน้าของ อบต.								
	38 (20.7)	119 (64.7)	27 (14.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.06	0.59	สูง
10. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงาน เมื่อมีปัญหา และอุปสรรคในการ ปฏิบัติงาน								
	18 (9.8)	77 (41.8)	62 (33.7)	27 (14.7)	0 (0.0)	3.45	0.86	ปานกลาง
รวม						3.78	0.78	สูง

จากตารางที่ 4.10 ระดับความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงานถึงแม้ผลตอบแทนที่ได้รับจะ อย่างไม่คุ้มค่า ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.70) และพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรบริหารส่วนตำบล ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายไม่ชอบทำงานเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.86) และถ้าท่านได้รับมอบหมายงานที่ไม่ใช่งานในความรับผิดชอบโดยตรงท่านรู้สึกไม่ชอบทำงานชิ้นนั้น ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 1.04) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ระดับความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	ระดับความ ความคิดเห็น
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่สนใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร								
11. อบต. เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดใน การที่ท่านเลือกทำงานด้วย	36 (19.6)	93 (50.5)	51 (27.7)	4 (2.2)	0 (0.0)	3.86	0.74	สูง
12. การตัดสินใจในการทำงานกับ อบต. เป็นการตัดสินใจที่ ถูกต้อง	33 (17.9)	104 (56.5)	45 (24.5)	1 (0.5)	1 (0.5)	3.91	0.70	สูง
13. ถ้าท่านมีโอกาสได้ย้าย หน่วยงานที่ให้ค่าตอบแทนที่ ดีกว่าท่านจะตัดสินใจย้าย ทันที	21 (11.4)	76 (41.3)	67 (36.4)	15 (8.2)	5 (2.7)	3.51	0.90	ปานกลาง
14. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ทำงานใน อบต.	47 (25.5)	115 (62.5)	20 (10.9)	2 (1.1)	0 (0.0)	4.13	0.63	สูง
15. ถึงแม้ท่านมีโอกาสเปลี่ยนงาน ที่มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า แต่ท่านยังคงเลือกทำงานกับ อบต. ต่อไป	29 (15.8)	89 (48.4)	47 (25.5)	14 (7.6)	5 (2.7)	3.67	0.94	สูง
รวม						3.82	0.78	สูง

จากตารางที่ 4.11 ระดับความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ทำงานในองค์กรบริหารส่วนตำบล ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.63$) การตัดสินใจในการทำงานกับองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.70$) องค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดในการที่ท่านเลือกทำงานด้วย ($\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.74$) และถึงแม้มีโอกาสเปลี่ยนงานที่มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าแต่ท่านยังคงเลือกทำงานกับองค์กรบริหารส่วนตำบลต่อไป ($\bar{X} = 3.67, S.D. = 0.94$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีโอกาสได้ย้ายหน่วยงานที่ให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่าท่านจะตัดสินใจย้ายทันที ($\bar{X} = 3.51, S.D. = 0.90$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความผูกพัน	อันดับที่
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	3.71	0.808	สูง	3
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.78	0.779	สูง	2
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็น สมาชิกขององค์กร	3.82	0.780	สูง	1
รวม	3.77	0.79	สูง	

จากตารางที่ 4.12 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 4 ทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
เพศชาย	76	3.805	0.436	1.03	0.304
เพศหญิง	108	3.743	0.384		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม จำแนกตามเพศ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ชาย	76	3.790	0.556	1.71	0.090
	หญิง	108	3.657	0.501		
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ชาย	76	3.818	0.493	1.02	0.312
	หญิง	108	3.750	0.417		
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ชาย	76	3.808	0.537	0.20	0.845
	หญิง	108	3.822	0.453		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากภาพที่ 4.14 พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.362	2	0.181	1.096	0.336
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	29.842	181	0.165		

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.592	2	0.296	1.066	0.346
	ภายในกลุ่ม	50.266	181	0.278		
	รวม	50.858	183			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.109	2	0.055	0.267	0.766
	ภายในกลุ่ม	37.004	181	0.204		
	รวม	37.113	183			
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.506	2	0.253	1.064	0.347
	ภายในกลุ่ม	43.085	181	0.238		
	รวม	43.591	183			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
โสด	112	3.720	0.408	2.051	0.042*
สมรส (รวมหม้ายและหย่าร้าง)	72	3.844	0.394		

(n = 184)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบความแตกต่างตามตารางที่ 4.18 ดังนี้

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 184)

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพสมรส	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	โสด	112	3.654	0.520	1.851	0.066
	สมรส (รวมหม้ายและหย่าร้าง)	72	3.800	0.530		
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อ ประโยชน์องค์กร	โสด	112	3.746	0.455	1.197	0.233
	สมรส (รวมหม้ายและหย่าร้าง)	72	3.828	0.442		
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของ องค์กร	โสด	112	3.759	0.511	2.005	0.046*
	สมรส (รวมหม้ายและหย่าร้าง)	72	3.901	0.439		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 184)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.799	2	0.390	2.397	0.094
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	29.424	181	0.163		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 184)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.173	2	1.086	4.039	0.019*
	ภายในกลุ่ม	48.685	181	0.269		
	รวม	50.858	183			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.814	2	0.407	2.028	0.135
	ภายในกลุ่ม	36.300	181	0.201		
	รวม	37.114	183			
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.673	2	0.336	1.419	0.245
	ภายในกลุ่ม	42.918	181	0.237		
	รวม	43.591	183			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 184)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.69	0.51	-		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.75	0.49		-	
สูงกว่าปริญญาตรี	3.91	0.49	*		-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.49) มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สูงกว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.51) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง (ซี)

(n = 184)

ระดับตำแหน่ง (ซี)	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ระดับ 1-3	129	3.76	0.40	0.501	0.617
ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป	55	3.79	0.42		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง (ซี) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง (ซี)

(n = 184)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับตำแหน่ง (ซี)	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระดับ 1-3	129	3.70	0.50	0.458	0.648
	ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป	55	3.74	0.58		
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระดับ 1-3	129	3.78	0.45	0.141	0.888
	ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป	55	3.79	0.46		
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระดับ 1-3	129	3.80	0.51	0.627	0.531
	ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป	55	0.45	0.45		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับตำแหน่ง (ซี) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี) ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)

(n = 184)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1-2 ปี	60	3.69	0.34	1.940	0.054
ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป	124	3.81	0.43		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี) แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)

(n = 184)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1-2 ปี	60	3.62	0.44	1.634	0.104
	ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป	124	3.76	0.56		
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์องค์กร	1-2 ปี	60	3.70	0.40	1.719	0.087
	ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป	124	3.82	0.47		
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	1-2 ปี	60	3.74	0.46	1.480	0.141
	ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป	124	3.85	0.50		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี) แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีอัตราเงินเดือน (บาท/เดือน) ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน (บาท/เดือน)

(n = 184)

อัตราเงินเดือน (บาท/เดือน)	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท	96	3.77	0.420	0.009	0.992
มากกว่า 9,001 บาทขึ้นไป	88	3.77	0.39		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน (บาท/เดือน) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีอัตราเงินเดือน (บาท/เดือน) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือน (บาท/เดือน)

(n = 184)

ความผูกพันต่อองค์กร	อัตราเงินเดือน (บาท/เดือน)	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท	96	3.69	0.52	0.683	0.495
	มากกว่า 9,001 บาทขึ้นไป	88	3.74	0.54		
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท	96	3.76	0.47	0.560	0.576
	มากกว่า 9,001 บาทขึ้นไป	88	3.80	0.44		
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9,000 บาท	96	3.86	0.52	1.283	0.201
	มากกว่า 9,001 บาทขึ้นไป	88	3.77	0.44		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมในด้านต่าง ๆ จำแนกตามอัตราเงินเดือน (บาท/เดือน) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีอัตราเงินเดือน (บาท/เดือน) แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.1 ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในด้านความมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านงาน ในด้านความมีอิสระในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน		ความมีอิสระในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ความมีอิสระในการทำงาน	Pearson Correlation	1	0.522**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	184	184
ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation	0.522**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	184	184

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 ปัจจัยด้านงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลนจังหวัดนครปฐม ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 ความท้าทายในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในด้านความท้าทายในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความท้าทาย ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน		ความท้าทายในงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน
ความท้าทายในงาน	Pearson Correlation	1	0.453**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	184	184
ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation	0.453**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	184	184

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 ปัจจัยด้านงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลนจังหวัดนครปฐม ด้านความท้าทายในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 4.30 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 0.536** 184
ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.536** 0.000 184

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 ปัจจัยด้านงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลนจังหวัดนครปฐมด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 4.31 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน
จังหวัดนครปฐม ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ในการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน		ด้านการมีส่วนร่วม ในการบริหาร	ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน
ด้านการมีส่วนร่วม ในการบริหาร	Pearson Correlation	1	0.354**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	184	184
ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation	0.354**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	184	184

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 ปัจจัยด้านงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลนจังหวัด
นครปฐม ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตาม
สมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.5 ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 4.32 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน		ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	Pearson Correlation	1	0.625**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	184	184
ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation	0.625**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	184	184

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 ปัจจัยด้านงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลนจังหวัดนครปฐมด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.6 สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 4.33 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านสัมพันธภาพภายใน หน่วยงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน		ด้านสัมพันธภาพ ภายในหน่วยงาน	ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน
ด้านสัมพันธภาพภายใน หน่วยงาน	Pearson Correlation	1	0.453**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	184	184
ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation	0.453**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	184	184

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 ปัจจัยด้านงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลนจังหวัดนครปฐม ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำนวน 15 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางไทรป่า องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่หูช้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนราภิรมย์ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวปากท่า องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง องค์การบริหารส่วนตำบลบางภาษี องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา องค์การบริหารส่วนตำบลนิลเพชร องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตูม องค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล องค์การบริหารส่วนตำบล

บางเลน องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา องค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง ถึงข้อคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นตามประเด็นคำถาม ซึ่งรายละเอียดจะนำเสนอทั้งในส่วนของปัญหาและและอุปสรรคสิ่งที่ควรปรับปรุงพัฒนาควบคู่ไปด้วยกัน โดยทำการสรุปแต่ละประเด็นคำถามได้ดังนี้

ประเด็นคำถามข้อที่ 1 ท่านมีความรู้สึกผูกพันอย่างไรต่อองค์การบริหารส่วนตำบล นับตั้งแต่ท่านเข้ามาปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน และอะไรคือปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้น

1. ด้านทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนของผู้บริหารและพนักงาน ความผูกพันในส่วนของผู้บริหารประกอบด้วย ความรัก ความเคารพ ความนับถือ ความไว้วางใจ ตลอดจนสายการบังคับบัญชา ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและพนักงาน มีความรู้สึกที่แตกต่างกัน ช่วงแรกที่เข้ามาปฏิบัติงานมีความรู้สึกอบอุ่น เป็นกันเอง มีงานอะไรก็จะให้ความร่วมมือกันแบ่งปันความรู้ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน เอื้ออาทร ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเนื่องจากยังไม่ค่อยเข้าใจความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจุบันความรู้สึกเหล่านั้นเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากในปัจจุบันอยู่ในสังคมของการแบ่งแยก ซึ่งดีซึ่งเด่นทำผลงานให้เข้าตาผู้บริหารมากขึ้น เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ทำอย่างไรเพื่อจะให้เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

2. ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมองทางด้านสถานที่ทำงานที่ค่อนข้างแออัด บรรยากาศไม่ร่าเริง และอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร

3. ด้านการจัดการ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอมา 2 ส่วน คือส่วนของผู้บริหารจะมีนักการเมืองท้องถิ่นเข้ามาสนับสนุนทั้งด้านหน่วยงานการบริหารบุคลากรและผลประโยชน์ การทุจริตที่แอบแฝงเข้ามาในรูปแบบต่าง ๆ โดยมองข้ามความรู้สึกต่อต้านของพนักงานส่วนตำบลจนบางครั้งผลงานที่ได้รับไม่มีประสิทธิภาพ ส่วนพนักงานมักจะได้ยินการกล่าวพาดพิงผู้บริหารลำเอียงขาดความยุติธรรมในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ การประสานงาน การบังคับบัญชาข้ามลำดับไม่เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา

ประเด็นคำถามข้อที่ 2 ท่านคิดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการอยู่ในปัจจุบันเป็นวิธีที่เหมาะสมหรือไม่

จากการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนวคิดว่าการประเมินผลและการพิจารณาความดีความชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันไม่เหมาะสม เนื่องจากไม่ได้ดูที่ผลงาน

ที่ปฏิบัติกัน เพียงแต่ใช้ดุลยพินิจในแง่คิดที่ว่าคนของใครผลงานคืองานที่ทำไปแล้วไม่สามารถย้อนกลับมาแก้ไขกันได้

ประเด็นคำถามที่ 3 ท่านคิดว่าองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการดำเนินงาน ปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมในด้านใดบ้าง

จากการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมดังนี้

1. ด้านผู้บริหารควรกำหนดทางด้านวุฒิการศึกษามากขึ้น เช่น ตำแหน่งนายกฯ ควรกำหนดทางด้านการศึกษาไว้ที่รับปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ
2. สถานที่ทำงานของพนักงานควรมีลักษณะ โลง โปร่ง เหมาะสมกับจำนวนพนักงาน และอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัย
3. เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัย ครบถ้วนสมบูรณ์พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา
4. แก้ไขในเรื่องของกฎ ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่สามารถใช้ได้จริง
5. จัดหาบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะด้านให้ครบทุกตำแหน่งเพื่อความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติ
6. พัฒนาบุคลากรทั้งฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำอย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะฝ่ายการเมือง เช่น ต้องเข้ารับการอบรมอย่างน้อย 2 ครั้งตลอดการดำรงตำแหน่ง