

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนา อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

Factors Affecting the Engagement of Employees Taweewattana Subdistrict Municipality

ทวีชัย เจริญศิลาวาทย์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนา อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการสำนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนา ประชากรในการศึกษาเป็นพนักงานของสำนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนา จำนวน 60 คน แบ่งเป็นชายจำนวน 40 คน หญิงจำนวน 20 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานของสำนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนา จำนวน 55 คน แบ่งเป็นชายจำนวน 36 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะเรื่องสำนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนา ฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน รองลงมาคือด้านองค์กรโดยเฉพาะเรื่องสำนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนา ฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจน ด้านภาวะผู้นำโดยเฉพาะเรื่องผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และน้อยที่สุดคือด้านลักษณะงาน โดยเฉพาะเรื่องสำนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนา ฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันสำนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับ

การศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้านคือด้านองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะงาน และด้านภาวะผู้นำ

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ด้านองค์กร ผู้บริหารของสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนา ควรมีการกำหนดนโยบายให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนา มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ส่วนด้านลักษณะงาน ผู้บริหารของสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนา ควรมีการกำหนดนโยบายให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนา มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร สำหรับด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารของสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาควรมีการกำหนดนโยบายให้สำนักงานเขตมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ และด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารของสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนา ควรมีการกำหนดนโยบายให้ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้าน ความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน, องค์กรของพนักงาน, สำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนา

ABSTRACT

This research study on **Factors Affecting the Engagement of Employees Taweewattana Subdistrict Municipality** aimed to examine and compare the levels of factors influencing public satisfaction with the services of the Taweewattana Subdistrict Municipality and the factors affecting organizational commitment among its employees. The study population consisted of 60 employees of the Taweewattana Subdistrict Municipality Office, comprising 40 men and 20 women. The research sample consisted of 55 employees. The sample size was calculated using the Krejcie and Morgan formula.

The overall research results showed that the average level of factors affecting organizational commitment at the Taweewattana Subdistrict Municipality Office was high. When considering each aspect, the sample group believed that human resource development was a more significant factor influencing organizational commitment than

other aspects, particularly regarding the Taweewattana Subdistrict Municipality Office's promotion of opportunities for employees to learn and advance to better positions within the workplace. The next most significant aspect was organizational commitment, particularly regarding the Taweewattana Subdistrict Municipality Office, where policies and strategies are clearly communicated to all departments. Leadership, especially from supervisors, was also a key factor, with regular feedback provided to personnel regarding their performance. The least significant aspect was job-related commitment, specifically concerning the Taweewattana Subdistrict Municipality Office, where tasks were assigned appropriately to personnel's knowledge and abilities. Hypothesis testing revealed that different genders showed statistically significant differences ($p < .05$) in organizational, human resource development, and leadership aspects. Different age groups showed statistically significant differences ($p < .05$) in human resource development and leadership aspects. Different marital statuses showed statistically significant differences ($p < .05$) in job-related commitment. Finally, different educational levels showed statistically significant differences ($p < .05$) in all aspects: organizational, job-related, human resource development, and leadership. The sample groups with different salary rates showed statistically significant differences in employee commitment to the Taweewattana Subdistrict Municipality Office at the .05 level, specifically in the organizational and human resource development aspects. Similarly, sample groups with different lengths of service showed statistically significant differences in employee commitment to the Taweewattana Subdistrict Municipality Office at the .05 level, specifically in the aspects of job characteristics and leadership.

Recommendations from this study: Regarding the organizational aspect, the management of the Taweewattana Subdistrict Municipality Office should establish a policy to standardize work methods and criteria overall to ensure that employees can perform their duties correctly, quickly, and efficiently. Regarding the job characteristics aspect, the management should establish a policy to assign tasks that are appropriate to the knowledge and abilities of the personnel. For the human resource development aspect, the management should establish a policy for the district office to have a comprehensive human resource development plan for each job position, covering all functions. Finally, regarding the leadership aspect, the management should establish a policy for supervisors to provide guidance and direction on career advancement and work development to personnel.

Keywords: Factors affecting employee engagement, Taweewattana Subdistrict Municipality

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนา อำเภอไทรน้อย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนา อำเภอไทรน้อย

ผลการวิจัย

การค้นคว้าเรื่องนี้เป็นศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนา อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนา อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 55 คน แบ่งเป็นชายจำนวน 36 คน หญิงจำนวน 19 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 การวิเคราะห์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การแปลผลของความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้การในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
DF	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)

F แทน ค่าในการพิจารณา F- distribution

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของความผูกพันของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุการทำงาน โดยใช้สถิติพรรณนา คือ ความถี่และร้อยละ มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลความถี่ และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	36	65.45
หญิง	19	34.55
รวม	55	100.00

จากตารางกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 65.45 เป็นเพศหญิง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 34.55

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลความถี่ และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลห้วยพัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	9	16.36
25 - 35 ปี	16	29.09
36 - 45 ปี	20	36.36
มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป	10	18.18
รวม	55	100.00

จากตารางกลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 29.09 มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไปจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 และมีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.36

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลความถี่ และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของ พนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลห้วยพัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	11	20.00
สมรส	38	69.09
หม้าย/หย่าร้าง	6	10.91
รวม	55	100.00

จากตารางกลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 69.09 รองลงมา เป็นโสด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.91

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลความถี่ และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	12.73
ปริญญาตรี	34	61.82
สูงกว่าปริญญาตรี	14	25.45
รวม	55	100.00

จากตารางกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 61.82 รองลงมาจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 25.45 และจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.73

ตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลความถี่ และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	7	12.73
15,000 – 25,000 บาท	25	45.45
25,001 - 35,000 บาท	12	21.82
มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป	11	20.00
รวม	55	100.00

จากตารางกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมามีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 21.82 และน้อยที่สุดมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.73

ตารางที่ 4.6 แสดงข้อมูลความถี่ และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	12	21.82
5 – 10 ปี	18	32.73
11 – 15 ปี	13	23.64
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	12	21.82
รวม	55	100.00

จากตารางกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 32.73 รองลงมามีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 23.64 และมีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป กลุ่มละ จำนวน 12 คน คิดเป็นกลุ่มร้อยละ 21.823

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	(S.D.)	การแปลความหมาย	ลำดับ
ด้านองค์กร	3.90	0.339	มาก	2
ด้านลักษณะงาน	3.78	0.396	มาก	4
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.99	0.269	มาก	1
ด้านภาวะผู้นำ	3.89	0.396	มาก	3

ภาพรวม	3.89	0.240	มาก	
--------	------	-------	-----	--

จากตารางพบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทวีวัฒนาอำเภอไทรน้อย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.= 0.240) เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าด้านอื่น ($\bar{X}=3.99$, S.D.= 0.269) รองลงมาคือด้านองค์กร ($\bar{X}=3.90$, S.D.= 0.339) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}=3.89$, S.D.= 0.396) และน้อยที่สุดคือด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=3.78$, S.D.= 0.396)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทวีวัฒนาอำเภอไทรน้อย ด้านองค์กร

ด้านองค์กร	$\bar{X}$	(S.D.)	การแปลความหมาย	ลำดับ
1. สำนักงานเทศบาลฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจน	4.78	0.459	มากที่สุด	1
2. สำนักงานเทศบาลฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	3.56	0.536	มาก	6
3. สำนักเทศบาลฯ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	3.53	0.573	มาก	7
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละส่วนงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของสำนักงานเทศบาลฯ	3.60	0.683	มาก	5
5. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.36	0.620	ปานกลาง	8
6. สำนักงานเทศบาลฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร	3.65	0.645	มาก	4

7. สำนักงานเทศบาลฯ มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและ เป็นธรรมแก่บุคลากร	4.67	0.474	มากที่สุด	2
8. สำนักงานเทศบาลฯ มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในสำนักงาน เทศบาลฯ	4.02	0.757	มาก	3
ภาพรวม	3.90	0.339	มาก	2

จากตารางพบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบล
ทวีวัฒนาอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ด้านองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$, S.D.= 0.339)
เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักงานเทศบาลฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์
ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ
($\bar{X}=4.78$, S.D.= 0.459) รองลงมาคือสำนักงานเทศบาลฯ มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบ
การทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากร ($\bar{X}=4.67$, S.D.= 0.474) ส่วนเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการ
จัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดีกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่
ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X}=3.36$, S.D.= 0.620)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทวีวัฒนาอำเภอไทรน้อย ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	(S.D.)	การแปล ความหมาย	ลำดับ
1. สำนักงานเทศบาลฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	4.07	0.900	มาก	1
2. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่าง เพียงพอ	3.84	0.764	มาก	3

3. สำนักงานเทศบาลฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.35	0.726	ปานกลาง	4
4. บุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเทศบาลฯ	3.85	1.026	มาก	2
ภาพรวม	3.78	0.396	มาก	4

จากตารางพบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทวีวัฒนาอำเภอไทรน้อย ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, S.D.= 0.396) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักงานเทศบาลฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.07$, S.D.= 0.900) รองลงมาคือบุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเทศบาลฯ ($\bar{X}=3.85$, S.D.= 1.026) ส่วนเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X}=3.35$, S.D.= 0.726)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทวีวัฒนาอำเภอไทรน้อย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	(S.D.)	การแปลความหมาย	ลำดับ
1. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	3.49	1.120	มาก	10
2. สำนักงานเทศบาลฯ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ(Competency)ทั้ง	4.56	0.688	มากที่สุด	3

ด้านสำนักงานเทศบาลฯ และบุคลากร				
3. สำนักงานเทศบาลฯ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	3.96	0.860	มาก	5
4. สำนักงานเทศบาลฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงาน	3.85	0.621	มาก	6
5. สำนักงานเทศบาลฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	3.65	0.844	มาก	8
6. สำนักงานเทศบาลฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	4.87	0.336	มากที่สุด	1
7. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดทำแผนการอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.65	0.480	มาก	8
8. สำนักงานเทศบาลฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำลงไปในงาน	3.65	0.480	มาก	8
9. สำนักงานเทศบาลฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับสำนักงานเขตฯ อื่นในลักษณะเดียวกันได้	3.55	0.633	มาก	9
10. สำนักงานเทศบาลฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ	4.22	0.854	มากที่สุด	4

11. สำนักงานเทศบาลฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร	3.78	0.459	มาก	7
12. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	4.64	0.485	มากที่สุด	2
ภาพรวม	3.99	0.269	มาก	1

จากตารางพบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทวีพัฒนาอำเภอไทรน้อย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.99$, S.D.= 0.269) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสำนักงานเทศบาลฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.87$, S.D.= 0.336) รองลงมาคือสำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร ($\bar{x}=4.64$, S.D.= 0.485) ส่วนเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{x}=3.49$, S.D.= 1.120)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทวีพัฒนาอำเภอไทรน้อย ด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	(S.D.)	การแปล ความหมาย	ลำดับ
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.25	0.440	มากที่สุด	1
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน	3.98	1.194	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ	4.22	1.150	มากที่สุด	2
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้าน ความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร	3.40	1.180	มาก	6
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.80	0.395	มาก	4
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ	3.66	0.332	มาก	5
ภาพรวม	3.89	0.396	มาก	3

จากตารางพบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทวีวัฒนาอำเภอไทรน้อย ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.= 0.396) เมื่อพิจารณาประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่นๆ ($\bar{X}=4.25$, S.D.= 0.440) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ ($\bar{X}=4.22$, S.D.= 1.150) ส่วนเรื่องผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทาง

ด้าน ความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากรกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X}=3.40$, S.D.= 1.180)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลห้วยพัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามอายุ

อายุ		ด้านองค์กร	ด้านลักษณะงาน	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ด้านภาวะผู้นำ	รวม
น้อยกว่า 25 ปี	$\bar{X}$	4.03	3.72	3.97	4.35	4.02
	n	9	9	9	9	9
	S.D.	0.240	0.475	0.167	0.214	0.196
25 - 35 ปี	$\bar{X}$	3.91	3.73	4.07	3.78	3.87
	n	16	16	16	16	16
	S.D.	0.301	0.281	0.247	0.301	0.229
36 - 45 ปี	$\bar{X}$	3.94	3.83	4.10	3.97	3.96
	n	20	20	20	20	20
	S.D.	0.313	0.501	0.158	0.328	0.189

มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป	$\bar{X}$	3.68	3.80	3.67	3.47	3.65
	n	10	10	10	10	10
	S.D.	0.450	0.258	0.317	0.267	0.245
ภาพรวม	$\bar{X}$	3.90	3.78	3.99	3.89	3.89
	n	55	55	55	55	55
	S.D.	0.339	0.396	0.269	0.396	0.240

จากตารางกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี โดยภาพรวมเห็นว่าด้านองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนา อำเภอไทรน้อย มากกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=4.02$, S.D.= 0.196) โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี ($\bar{X}=3.96$, S.D.= 0.189) โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป โดยภาพรวมเห็นว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนา น้อยกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=3.65$, S.D.= 0.245) โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนา จำแนกตามอายุ ด้านองค์กร แยกรายประเด็นคำถาม

ด้านองค์กร		น้อยกว่า 25 ปี	25 - 35 ปี	36 - 45 ปี	มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป	รวม
------------	--	----------------	------------	------------	----------------------	-----

1. สำนักงานเทศบาลฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับส่วนงานอย่างชัดเจน	$\bar{X}$ n S.D.	5.00 9 0.536	4.69 16 0.479	4.80 20 0.523	4.70 10 0.483	4.78 55 0.459
2. สำนักงานเทศบาลฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	$\bar{X}$ n S.D.	3.67 9 0.500	3.50 16 0.516	3.60 20 0.503	3.50 10 0.707	3.56 55 0.536
3. สำนักงานเทศบาลฯ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	3.56 9 0.527	3.69 16 0.479	3.55 20 0.605	3.20 10 0.632	3.53 55 0.573
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละส่วนงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของสำนักงานเทศบาลฯ	$\bar{X}$ n S.D.	3.67 9 0.707	3.81 16 0.544	3.50 20 0.761	3.40 10 0.699	3.60 55 0.683
5. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	$\bar{X}$ n S.D.	3.33 9 0.707	3.56 16 0.512	3.30 20 0.571	3.20 10 0.789	3.36 55 0.620
6. สำนักงานเทศบาลฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	3.67 9 0.500	3.81 16 0.544	3.65 20 0.587	3.40 10 0.966	3.65 55 0.645

7. สำนักงานเทศบาลฯ มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	4.33 9 0.500	4.50 16 0.516	5.00 20 0.645	4.60 10 0.516	4.67 55 0.474
8. สำนักงานเทศบาลฯ มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในสำนักงานเทศบาลฯ	$\bar{X}$ n S.D.	5.00 9 0.573	3.69 16 0.602	4.15 20 0.671	3.40 10 0.516	4.02 55 0.757
ภาพรวม	$\bar{X}$ n S.D.	4.03 9 0.240	3.91 16 0.301	3.94 20 0.313	3.68 10 0.450	3.90 55 0.339

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องอายุ ด้านองค์กรกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี เห็นว่า ด้านองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนา มากกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=4.03$, S.D.= 0.240) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเขตฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจน และสำนักงานเขตฯ มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในสำนักงานเขตฯ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี ($\bar{X}=3.94$, S.D.= 0.313) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากร และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ($\bar{X}=3.68$, S.D.= 0.450) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และสำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน
สำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามอายุ ด้านลักษณะงาน แยกรายประเด็นคำถาม

ด้านลักษณะงาน		น้อยกว่า 25 ปี	25 - 35 ปี	36 - 45 ปี	มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป	รวม
1. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับ ตนเอง	$\bar{X}$ n S.D.	5.00 9 0.000	3.19 16 0.655	4.40 20 0.883	4.00 10 0.000	4.07 55 0.900
2. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่ สนับสนุนการทำงานของ บุคลากรอย่างเพียงพอ	$\bar{X}$ n S.D.	3.11 9 0.782	4.25 16 0.856	3.80 20 0.523	3.90 10 0.568	3.84 55 0.764
3. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของ บุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	3.00 9 0.707	3.87 16 0.500	3.00 20 0.725	3.50 10 0.527	3.35 55 0.726
4. บุคลากรมีรูปแบบการ ทำงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบที่สอดคล้องกับ นโยบายของสำนักงาน เทศบาลฯ	$\bar{X}$ n S.D.	3.78 9 1.302	3.62 16 0.719	4.10 20 1.294	3.80 10 0.422	3.85 55 1.026
ภาพรวม	$\bar{X}$ n S.D.	3.72 9 0.475	3.73 16 0.281	3.83 20 0.501	3.80 10 0.258	3.78 55 0.396

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องอายุ ด้านลักษณะงานกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี เห็นว่าด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนา อำเภอไทรน้อย มากกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=3.83$, S.D.= 0.501) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเขตฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ($\bar{X}=3.80$, S.D.= 0.258) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี ($\bar{X}=3.72$, S.D.= 0.475) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามอายุ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แยกย่อยประเด็นคำถาม

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		น้อยกว่า 25 ปี	25 - 35 ปี	36 - 45 ปี	มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป	รวม
1. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการ	$\bar{X}$	2.67	4.00	3.75	2.90	3.49
	n	9	16	20	10	55

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่าง ครบถ้วนและครอบคลุมทุก หน้าที่	S.D.	0.500	1.095	1.251	0.568	1.120
2. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ กำหนดกรอบและแนวทางใน การวัดความสามารถ (Competency)ทั้งด้าน สำนักงานเทศบาลฯ และ บุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	4.56 9 0.527	5.00 16 0.568	4.45 20 0.945	4.10 10 0.316	4.56 55 0.688
3. สำนักงานเทศบาลฯ การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ ประกอบการพิจารณากำหนด หลักสูตรการฝึกอบรมการ พัฒนา และการจ่าย ค่าตอบแทน	$\bar{X}$ n S.D.	4.44 9 0.527	4.00 16 0.500	4.20 20 1.056	3.00 10 0.667	3.96 55 0.860
4. สำนักงานเทศบาลฯ สามารถ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$ n S.D.	4.11 9 0.782	4.00 16 0.516	3.80 20 0.523	3.50 10 0.707	3.85 55 0.621
5. สำนักงานเทศบาลฯ มี เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	$\bar{X}$ n S.D.	3.78 9 0.972	3.69 16 0.946	3.65 20 0.671	3.50 10 0.972	3.65 55 0.844

6. สำนักงานเทศบาลฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	$\bar{X}$ n S.D.	5.00 9 0.844	5.00 16 0.844	4.95 20 0.224	4.40 10 0.516	4.87 55 0.336
7. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดทำแผนการอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	$\bar{X}$ n S.D.	3.33 9 0.500	3.69 16 0.479	3.70 20 0.470	3.80 10 0.422	3.65 55 0.480
8. สำนักงานเทศบาลฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำงานลงไปในงาน	$\bar{X}$ n S.D.	3.33 9 0.500	3.69 16 0.479	3.70 20 0.470	3.80 10 0.422	3.65 55 0.480
9. สำนักงานเทศบาลฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับสำนักงานเทศบาลฯ อื่นในลักษณะเดียวกันได้	$\bar{X}$ n S.D.	3.78 9 0.441	3.50 16 0.516	3.60 20 0.681	3.30 10 0.823	3.55 55 0.633
10. สำนักงานเทศบาลฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ	$\bar{X}$ n S.D.	5.00 9 0.000	3.56 16 0.629	4.70 20 0.657	3.60 10 0.699	4.22 55 0.854
11. สำนักงานเทศบาลฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	3.67 9 0.500	3.75 16 0.447	3.80 20 0.523	3.90 10 0.316	3.78 55 0.459

12. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	$\bar{X}$	4.00	5.00	4.85	4.20	4.64
	n	9	16	20	10	55
	S.D.	0.000	0.459	0.366	0.422	0.485
ภาพรวม	$\bar{X}$	3.97	4.07	4.10	3.67	3.99
	n	9	16	20	10	55
	S.D.	0.167	0.247	0.158	0.317	0.269

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องอายุ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี เห็นว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย มากกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=4.10$, S.D.= 0.158) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย ฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี ($\bar{X}=4.07$, S.D.= 0.247) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ(Competency)ทั้งด้านสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย ฯ และบุคลากรสำนักงานเทศบาลฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน และสำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ($\bar{X}=3.67$, S.D.= 0.317) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามอายุ ด้านภาวะผู้นำ แยกรายประเด็นคำถาม

ด้านภาวะผู้นำ		น้อยกว่า 25 ปี	25 - 35 ปี	36 - 45 ปี	มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป	รวม
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผล	$\bar{X}$	4.11	4.06	4.20	4.80	4.25

การประเมิน (Feedback) ให้ บุคลากรได้รับทราบถึงผลการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ	n	9	16	20	10	55
	S.D.	0.333	0.250	0.410	0.422	0.440
2. ผู้บังคับบัญชาให้ ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากร ทุกคน	$\bar{X}$	4.67	3.50	4.60	2.90	3.98
	n	9	16	20	10	55
	S.D.	1.000	1.155	0.995	0.568	1.194
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสาร ถึงความคาดหวังในการทำงาน ของบุคลากรให้แต่ละส่วนงาน ได้รับทราบ	$\bar{X}$	5.00	4.63	4.30	2.70	4.22
	n	9	16	20	10	55
	S.D.	0.568	0.806	1.129	0.823	1.150
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้ คำแนะนำและแนวทางด้าน ความก้าวหน้าและการ พัฒนาการทำงานให้แก่ บุคลากร	$\bar{X}$	5.00	2.81	3.35	3.00	3.40
	n	9	16	20	10	55
	S.D.	0.481	0.911	1.226	0.667	1.180
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากรทุก คนอย่างมีเหตุผลและเป็น ธรรม	$\bar{X}$	3.84	3.91	3.75	3.66	3.80
	n	9	16	20	10	55
	S.D.	0.357	0.326	0.415	0.481	0.395
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่ กว้างและนำมาถ่ายทอดให้ บุคลากรได้รับทราบ	$\bar{X}$	3.50	3.75	3.62	3.75	3.66
	n	9	16	20	10	55
	S.D.	0.354	0.310	0.320	0.345	0.332
ภาพรวม	$\bar{X}$	4.35	3.78	3.97	3.47	3.89

	n	9	16	20	10	55
	S.D.	0.214	0.301	0.328	0.267	0.396

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องอายุ ด้านภาวะผู้นำกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี เห็นว่าด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย มากกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=4.35$, S.D.= 0.214) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี ($\bar{X}=3.97$, S.D.= 0.328) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ($\bar{X}=3.47$, S.D.= 0.267) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ		ด้านองค์กร	ด้านลักษณะงาน	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ด้านภาวะผู้นำ	รวม
โสด	$\bar{X}$	3.81	3.77	3.93	4.03	3.88
	n	11	11	11	11	11
	S.D.	0.441	0.440	0.305	0.512	0.306
สมรส	$\bar{X}$	3.89	3.72	3.99	3.85	3.86
	n	38	38	38	38	38

	S.D.	0.313	0.373	0.272	0.362	0.222
หมาย/หย่าร้าง	$\bar{X}$	4.10	4.17	4.11	3.86	4.06
	n	6	6	6	6	6
	S.D.	0.229	0.258	0.146	0.373	0.176
ภาพรวม	$\bar{X}$	3.90	3.78	3.99	3.89	3.89
	n	55	55	55	55	55
	S.D.	0.339	0.396	0.269	0.396	0.240

จากตารางกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหมาย/หย่าร้างโดยภาพรวมเห็นว่าด้านองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนา อำเภอไทรน้อย มากกว่าสถานภาพอื่น ($\bar{X}=4.06$, S.D.= 0.176) โดยเฉพาะด้านลักษณะงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด ($\bar{X}=3.88$, S.D.= 0.306) โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว โดยภาพรวมเห็นว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไบน้อยกว่าสถานภาพอื่น ($\bar{X}=3.86$, S.D.= 0.222) โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

996333

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามสถานภาพ ด้านองค์กร แยกรายประเด็นคำถาม

ด้านองค์กร		โสด	สมรส	หมาย/หย่า ร้าง	รวม
1. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ ถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับ ทุกส่วนงานอย่างชัดเจน	$\bar{X}$	4.82	4.76	4.83	4.78
	n	11	38	6	55
	S.D.	0.405	0.490	0.408	0.459

2. สำนักงานเทศบาลฯ จัดให้มี ช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้ อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	$\bar{X}$ n S.D.	3.45 11 0.688	3.58 38 0.500	3.67 6 0.516	3.56 55 0.536
3. สำนักงานเทศบาลฯ มีการเปิด โอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	3.36 11 0.674	3.53 38 0.557	3.83 6 0.408	3.53 55 0.573
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละ ส่วนงานมีความสอดคล้องและ เชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ ของสำนักงานเทศบาลฯ	$\bar{X}$ n S.D.	3.55 11 0.820	3.55 38 0.645	4.00 6 0.632	3.60 55 0.683
5. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ จัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็น มาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ใน ระดับดี	$\bar{X}$ n S.D.	3.09 11 0.831	3.39 38 0.547	3.67 6 0.516	3.36 55 0.620
6. สำนักงานเทศบาลฯ มีการสร้าง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่าง เหมาะสมและปลอดภัยให้กับ บุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	3.55 11 0.934	3.63 38 0.589	4.00 6 0.573	3.65 55 0.645
7. สำนักงานเทศบาลฯ มีการกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบ การทำงานอย่างชัดเจนและเป็น ธรรมแก่บุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	4.18 11 0.405	4.79 38 0.413	4.83 6 0.408	4.67 55 0.474
8. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ	$\bar{X}$	4.45	3.89	4.00	4.02

ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นใน สำนักงานเทศบาลฯ	n	11	38	6	55
	S.D.	0.820	0.764	0.413	0.757
ภาพรวม	$\bar{X}$	3.81	3.89	4.10	3.90
	n	11	38	6	55
	S.D.	0.441	0.313	0.229	0.339

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องสถานภาพ ด้านองค์กรกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนาย/หย่าร้าง เห็นว่า ด้านองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย มากกว่าสถานภาพอื่น ($\bar{X}=4.10$, S.D.= 0.229) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจน และสำนักงานเทศบาลฯ มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ($\bar{X}=3.89$, S.D.= 0.313) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในสำนักงานเทศบาลฯ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด ($\bar{X}=3.81$, S.D.= 0.441) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามสถานภาพ ด้านลักษณะงาน แยกรายประเด็นคำถาม

ด้านลักษณะงาน		โสด	สมรส	หม้าย/หย่า ร้าง	รวม
1. สำนักงานเทศบาลฯ มีการให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน งานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	$\bar{X}$ n S.D.	4.55 11 0.688	3.95 38 0.899	4.00 6 1.095	4.07 55 0.900
2. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่ สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ	$\bar{X}$ n S.D.	3.36 11 0.674	3.89 38 0.764	4.33 6 0.516	3.84 55 0.764
3. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	3.36 11 0.674	3.32 38 0.775	3.50 6 0.548	3.35 55 0.726
4. บุคลากรมีรูปแบบการทำงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้อง กับนโยบายของสำนักงานเทศบาลฯ	$\bar{X}$ n S.D.	3.82 11 1.079	3.71 38 1.011	4.83 6 0.408	3.85 55 1.026
ภาพรวม	$\bar{X}$ n S.D.	3.77 11 0.440	3.72 38 0.373	4.17 6 0.258	3.78 55 0.396

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องสถานภาพ ด้านลักษณะงานกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง เห็นว่าด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอ ไทรน้อย มากกว่าสถานภาพอื่น ($\bar{X}=4.17$, S.D.= 0.258) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องบุคลากรมีรูปแบบการทำงาน

ในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเทศบาลฯ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด ($\bar{X}=3.77$, S.D.= 0.440) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ($\bar{X}=3.72$, S.D.= 0.373) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลห้วยพัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามสถานภาพ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แยกประเด็นคำถาม

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		โสด	สมรส	หมาย/หย่า ร้าง	รวม
1. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	$\bar{X}$	2.73	3.53	4.67	3.49
	n	11	38	6	55
	S.D.	0.467	1.156	0.516	1.120
2. สำนักงานเทศบาลฯ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ(Competency)ทั้งด้านสำนักงานเทศบาลฯ และบุคลากร	$\bar{X}$	4.55	4.63	4.17	4.56
	n	11	38	6	55
	S.D.	0.522	0.589	1.329	0.688
3. สำนักงานเทศบาลฯ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนา	$\bar{X}$	4.00	4.03	3.50	3.96
	n	11	38	6	55
	S.D.	0.894	0.788	1.225	0.860

และ การจ่ายค่าตอบแทน					
4. สำนักงานเทศบาลฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	3.91	3.82	4.00	3.85
	n	11	38	6	55
	S.D.	0.944	0.563	0.944	0.621
5. สำนักงานเทศบาลฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	$\bar{X}$	3.91	3.61	3.50	3.65
	n	11	38	6	55
	S.D.	0.944	0.823	0.837	0.844
6. สำนักงานเขตฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	$\bar{X}$	4.82	4.87	5.00	4.87
	n	11	38	6	55
	S.D.	0.405	0.343	0.563	0.336
7. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดทำแผนการอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	3.64	3.63	3.83	3.65
	n	11	38	6	55
	S.D.	0.505	0.489	0.408	0.480
8. สำนักงานเทศบาลฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำลงไปในงาน	$\bar{X}$	3.64	3.63	3.83	3.65
	n	11	38	6	55
	S.D.	0.505	0.489	0.408	0.480
9. สำนักงานเทศบาลฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับสำนักงานเขตฯ อื่นในลักษณะเดียวกันได้	$\bar{X}$	3.64	3.50	3.67	3.55
	n	11	38	6	55
	S.D.	0.674	0.647	0.516	0.633

10. สำนักงานเทศบาลฯ มีการดูแล เรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากร อย่างเพียงพอ	$\bar{X}$	4.45	4.13	4.33	4.22
	n	11	38	6	55
	S.D.	0.934	0.844	0.816	0.854
11. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ ส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้าง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร	$\bar{X}$	3.73	3.79	3.83	3.78
	n	11	38	6	55
	S.D.	0.467	0.474	0.408	0.459
12. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ จัดการระบบการให้คำปรึกษาด้าน การทำงานและการพัฒนาความรู้แก่ บุคลากร	$\bar{X}$	4.18	4.71	5.00	4.64
	n	11	38	6	55
	S.D.	0.405	0.460	0.489	0.485
ภาพรวม	$\bar{X}$	3.93	3.99	4.11	3.99
	n	11	38	6	55
	S.D.	0.305	0.272	0.146	0.269

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องสถานภาพ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มตัวอย่างที่เป็น
หม้าย/หย่าร้าง เห็นว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงาน
เทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย มากกว่าสถานภาพอื่น ($\bar{X}=4.11$, S.D.= 0.146) โดยเฉพาะประเด็น
เรื่องสำนักงานเทศบาลฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่
ทำงาน และสำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่
บุคลากร รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ($\bar{X}=3.99$, S.D.= 0.272) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงาน
เทศบาลฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน และน้อย
ที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด ($\bar{X}=3.93$, S.D.= 0.305) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการ
จัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุม
ทุกหน้าที่

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
สำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามสถานภาพ ด้านภาวะผู้นำ แยกรายประเด็น
คำถาม

ด้านภาวะผู้นำ		โสด	สมรส	หมาย/หย่า ร้าง	รวม
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการ ประเมิน (Feedback) ให้บุคลากร ได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ	$\bar{X}$ n S.D.	4.27 11 0.467	4.26 38 0.446	4.17 6 0.408	4.25 55 0.440
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับ เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่ บุคลากรทุกคน	$\bar{X}$ n S.D.	4.18 11 1.168	3.79 38 1.234	4.83 6 0.408	3.98 55 1.194
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึง ความคาดหวังในการทำงานของ บุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับ ทราบ	$\bar{X}$ n S.D.	4.09 11 1.300	4.32 38 1.093	3.83 6 1.329	4.22 55 1.150
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ และแนวทางด้าน ความก้าวหน้าและ การพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	4.36 11 1.027	3.26 38 1.131	2.50 6 0.548	3.40 55 1.180
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความ คิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมี เหตุผลและเป็นธรรม	$\bar{X}$ n S.D.	3.69 11 0.517	3.79 38 0.354	4.03 6 0.367	3.80 55 0.395

6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ	$\bar{X}$	3.56	3.67	3.81	3.66
	n	11	38	6	55
	S.D.	0.344	0.342	0.195	0.332
ภาพรวม	$\bar{X}$	4.03	3.85	3.86	3.89
	n	11	38	6	55
	S.D.	0.512	0.362	0.373	0.396

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องสถานภาพ ด้านภาวะผู้นำกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด เห็นว่าด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนาอำเภอไทรน้อย มากกว่าสถานภาพอื่น ($\bar{X}=4.03$, S.D.= 0.373) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง ($\bar{X}=3.86$, S.D.= 0.328) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ($\bar{X}=3.85$, S.D.= 3.85) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ด้านองค์กร	ด้านลักษณะงาน	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ด้านภาวะผู้นำ	รวม
ต่ำกว่าปริญญาตรี	$\bar{X}$	3.84	3.29	4.05	4.03	3.80
	n	7	7	7	7	7

	S.D.	0.359	0.336	0.106	0.370	0.189
ปริญญาตรี	$\bar{X}$	3.99	3.90	4.09	4.01	4.00
	n	34	34	34	34	34
	S.D.	0.277	0.369	0.197	0.344	0.184
สูงกว่าปริญญาตรี	$\bar{X}$	3.71	3.71	3.73	3.50	3.67
	n	14	14	14	14	14
	S.D.	0.406	0.275	0.314	0.272	0.222
ภาพรวม	$\bar{X}$	3.90	3.78	3.99	3.89	3.89
	n	55	55	55	55	55
	S.D.	0.339	0.396	0.269	0.396	0.240

จากตารางกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีโดยภาพรวมเห็นว่าด้านองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเขตวังทองหลางมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ($\bar{X}=4.00$, S.D.= 0.184) โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.80$, S.D.= 0.189) โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีโดยภาพรวมเห็นว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย น้อยกว่าระดับการศึกษาอื่น ($\bar{X}=3.67$, S.D.= 0.222) โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านองค์กร แยกรายประเด็นคำถาม

ด้านองค์กร		ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า	รวม
------------	--	---------	-----------	---------	-----

		ปริญญาดรี		ปริญญาดรี	
1. สำนักงานเทศบาลฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจน	$\bar{X}$ n S.D.	4.43 7 0.787	4.97 34 0.171	4.50 14 0.519	4.78 55 0.459
2. สำนักงานเทศบาลฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	$\bar{X}$ n S.D.	3.57 7 0.535	3.56 34 0.504	3.57 14 0.646	3.56 55 0.536
3. สำนักงานเทศบาลฯ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	3.43 7 0.787	3.62 34 0.493	3.36 14 0.633	3.53 55 0.573
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละส่วนงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของสำนักงานเทศบาลฯ	$\bar{X}$ n S.D.	3.43 7 0.976	3.68 34 0.638	3.50 14 0.650	3.60 55 0.683
5. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	$\bar{X}$ n S.D.	3.14 7 0.378	3.41 34 0.609	3.36 14 0.745	3.36 55 0.620
6. สำนักงานเทศบาลฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	3.57 7 0.787	3.74 34 0.511	3.50 14 0.855	3.65 55 0.645

7. สำนักงานเทศบาลฯ มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากร	$\bar{X}$	5.00	4.71	4.43	4.67
	n	7	34	14	55
	S.D.	0.645	0.462	0.514	0.474
8. สำนักงานเทศบาลฯ มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในสำนักงานเทศบาลฯ	$\bar{X}$	4.14	4.21	3.50	4.02
	n	7	34	14	55
	S.D.	0.900	0.729	0.519	0.757
ภาพรวม	$\bar{X}$	3.84	3.99	3.71	3.90
	n	7	34	14	55
	S.D.	0.359	0.277	0.406	0.339

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องระดับการศึกษา ด้านองค์กรกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเห็นว่าด้านองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย มากกว่าระดับการศึกษาอื่น ($\bar{X}=3.99$, S.D.= 0.277) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.84$, S.D.= 0.359) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากร และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.71$, S.D.= 0.406) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และสำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านลักษณะงาน แยกรายประเด็นคำถาม

ด้านลักษณะงาน		ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า	รวม
---------------	--	---------	-----------	---------	-----

		ปริญญาดรี		ปริญญาดรี	
1. สำนักงานเทศบาลฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	$\bar{X}$	5.00	4.03	3.71	4.07
	n	7	34	14	55
	S.D.	0.000	1.000	0.469	0.900
2. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ	$\bar{X}$	3.29	4.00	3.71	3.84
	n	7	34	14	55
	S.D.	0.488	0.816	0.611	0.764
3. สำนักงานเทศบาลฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	$\bar{X}$	2.43	3.41	3.64	3.35
	n	7	34	14	55
	S.D.	0.535	0.701	0.497	0.726
4. บุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเทศบาลฯ	$\bar{X}$	2.43	4.18	3.79	3.85
	n	7	34	14	55
	S.D.	0.535	1.029	0.426	1.026
ภาพรวม	$\bar{X}$	3.29	3.90	3.71	3.78
	n	7	34	14	55
	S.D.	0.336	0.369	0.275	0.396

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องระดับการศึกษา ด้านลักษณะงานกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษา ระดับปริญญาดรีเห็นว่าด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทวีพัฒนาอำเภอไทรน้อย มากกว่าระดับการศึกษาอื่น ($\bar{X}=3.90$, S.D.= 0.369) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องบุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเทศบาลฯ

รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.71$, S.D.= 0.275) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องบุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย ๆ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.29$, S.D.= 0.336) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และบุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเทศบาลฯ

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แยกรายประเด็นคำถาม

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี	รวม
1. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดการ วางแผนงานด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละ ตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและคล อบคลุมทุกหน้าที่	$\bar{X}$ n S.D.	2.71 7 0.488	3.88 34 1.200	2.93 14 0.616	3.49 55 1.120
2. สำนักงานเทศบาลฯ มีการกำหนด กรอบและแนวทางในการวัด ความสามารถ(Competency) ทั้ง ด้านสำนักงานเทศบาลฯ และ บุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	4.71 7 0.488	4.62 34 0.779	4.36 14 0.497	4.56 55 0.688
3. สำนักงานเขตฯ การประเมินผล การปฏิบัติงาน(Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนด หลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนา	$\bar{X}$ n S.D.	5.00 7 0.459	4.03 34 0.758	3.29 14 0.726	3.96 55 0.860

และ การจ่ายค่าตอบแทน					
4. สำนักงานเทศบาลฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	3.86	3.97	3.57	3.85
	n	7	34	14	55
	S.D.	0.690	0.577	0.646	0.621
5. สำนักงานเทศบาลฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	$\bar{X}$	3.71	3.79	3.29	3.65
	n	7	34	14	55
	S.D.	0.488	0.808	0.994	0.844
6. สำนักงานเทศบาลฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสดูแลเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	$\bar{X}$	4.86	5.00	4.57	4.87
	n	7	34	14	55
	S.D.	0.378	0.488	0.514	0.336
7. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดทำแผนการอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	3.57	3.62	3.79	3.65
	n	7	34	14	55
	S.D.	0.535	0.493	0.426	0.480
8. สำนักงานเทศบาลฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำลงไปในงาน	$\bar{X}$	3.57	3.62	3.79	3.65
	n	7	34	14	55
	S.D.	0.535	0.493	0.426	0.480
9. สำนักงานเทศบาลฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับสำนักงานเทศบาลฯ อื่นในลักษณะเดียวกันได้	$\bar{X}$	3.29	3.68	3.36	3.55
	n	7	34	14	55
	S.D.	0.756	0.535	0.745	0.633

10. สำนักงานเทศบาลฯ มีการดูแล เรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากร อย่างเพียงพอ	$\bar{X}$	5.00	4.32	3.57	4.22
	n	7	34	14	55
	S.D.	0.459	0.843	0.646	0.854
11. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ ส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้าง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร	$\bar{X}$	3.71	3.76	3.86	3.78
	n	7	34	14	55
	S.D.	0.488	0.496	0.363	0.459
12. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ จัดการระบบการให้คำปรึกษาด้าน การทำงานและการพัฒนาความรู้แก่ บุคลากร	$\bar{X}$	4.57	4.74	4.43	4.64
	n	7	34	14	55
	S.D.	0.535	0.448	0.514	0.485
ภาพรวม	$\bar{X}$	4.05	4.09	3.73	3.99
	n	7	34	14	55
	S.D.	0.106	0.197	0.314	0.269

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องระดับการศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มตัวอย่างที่
จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เห็นว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย มากกว่าระดับการศึกษาอื่น ($\bar{X}=4.09$, S.D.=
0.197) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่
ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=4.05$,
S.D.= 0.106) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ การประเมินผลการปฏิบัติงาน(Performance
Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนา และ
การจ่ายค่าตอบแทน และสำนักงานเทศบาลฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ และ
น้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.73$, S.D.= 0.314) โดยเฉพาะประเด็น

เรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลห้วยพัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านภาวะผู้นำ แยกรายประเด็นคำถาม

ด้านภาวะผู้นำ		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี	รวม
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	$\bar{X}$ n S.D.	4.14 7 0.378	4.15 34 0.359	4.57 14 0.514	4.25 55 0.440
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน	$\bar{X}$ n S.D.	5.00 7 0.370	4.21 34 1.200	2.93 14 0.616	3.98 55 1.194
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ	$\bar{X}$ n S.D.	4.29 7 1.254	4.74 34 0.751	2.93 14 0.917	4.22 55 1.150
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้าน ความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	3.71 7 1.604	3.47 34 1.237	3.07 14 0.730	3.40 55 1.180
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความ	$\bar{X}$	3.60	3.85	3.76	3.80

คิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	n	7	34	14	55
	S.D.	0.416	0.363	0.452	0.395
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ	$\bar{X}$	3.43	3.67	3.75	3.66
	n	7	34	14	55
	S.D.	0.429	0.311	0.298	0.332
ภาพรวม	$\bar{X}$	4.03	4.01	3.50	3.89
	n	7	34	14	55
	S.D.	0.370	0.344	0.272	0.396

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องระดับการศึกษา ด้านภาวะผู้นำกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เห็นว่าด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย มากกว่าระดับการศึกษาอื่น ($\bar{X}=4.03$, S.D.= 0.370) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X}=4.01$, S.D.= 0.344) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.50$, S.D.= 0.272) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน		ด้านองค์กร	ด้านลักษณะ งาน	ด้านการ พัฒนา ทรัพยากร มนุษย์	ด้านภาวะ ผู้นำ	รวม
ต่ำกว่า 15,000 บาท	$\bar{X}$	3.84	3.29	4.05	4.03	3.80
	n	7	7	7	7	7
	S.D.	0.359	0.336	0.106	0.370	0.189
15,000 – 25,000 บาท	$\bar{X}$	4.01	3.95	4.08	4.10	4.03
	n	25	25	25	25	25
	S.D.	0.266	0.395	0.180	0.324	0.155
25,001 - 35,000 บาท	$\bar{X}$	3.89	3.71	4.04	3.71	3.84
	n	12	12	12	12	12
	S.D.	0.313	0.279	0.279	0.298	0.236
มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป	$\bar{X}$	3.70	3.77	3.70	3.49	3.67
	n	11	11	11	11	11
	S.D.	0.438	0.261	0.326	0.261	0.237
ภาพรวม	$\bar{X}$	3.90	3.78	3.99	3.89	3.89
	n	55	55	55	55	55
	S.D.	0.339	0.396	0.269	0.396	0.240

จากตารางกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาทโดยภาพรวมเห็นว่าด้านองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย มากกว่าอัตราเงินเดือนอื่น ($\bar{x}=4.03$, S.D.= 0.155) โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 - 35,000 บาท ($\bar{x}=3.84$, S.D.= 0.236) โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไปโดยภาพรวมเห็นว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย น้อยกว่าอัตราเงินเดือนอื่น ($\bar{x}=3.67$, S.D.= 0.237) โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้านองค์กร แยกรายประเด็นคำถาม

ด้านองค์กร		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000 – 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป	รวม
1. สำนักงานเทศบาลฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจน	$\bar{X}$	4.43	5.00	4.67	4.64	4.78
	n	7	25	12	11	55
	S.D.	0.787	0.000	0.492	0.505	0.459
2. สำนักงานเทศบาลฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	$\bar{X}$	3.57	3.60	3.50	3.55	3.56
	n	7	25	12	11	55
	S.D.	0.535	0.500	0.522	0.688	0.536

3. สำนักงานเทศบาลฯ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	3.43 7 0.787	3.60 25 0.500	3.67 12 0.492	3.27 11 0.647	3.53 55 0.573
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละส่วนงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของสำนักงานเขตฯ	$\bar{X}$ n S.D.	3.43 7 0.976	3.64 25 0.700	3.75 12 0.452	3.45 11 0.688	3.60 55 0.683
5. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	$\bar{X}$ n S.D.	3.14 7 0.378	3.36 25 0.638	3.58 12 0.515	3.27 11 0.786	3.36 55 0.620
6. สำนักงานเทศบาลฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	3.57 7 0.787	3.64 25 0.490	3.92 12 0.515	3.45 11 0.934	3.65 55 0.645
7. สำนักงานเทศบาลฯ มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	5.00 7 0.000	4.76 25 0.436	4.42 12 0.515	4.55 11 0.522	4.67 55 0.474
8. สำนักงานเทศบาลฯ มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้	$\bar{X}$ n	4.14 7	4.44 25	3.58 12	3.45 11	4.02 55

และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้ เกิดขึ้นในสำนักงานเทศบาลฯ	S.D.	0.900	0.651	0.515	0.522	0.757
ภาพรวม	$\bar{X}$	3.84	4.01	3.89	3.70	3.90
	n	7	25	12	11	55
	S.D.	0.359	0.266	0.313	0.438	0.339

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องอัตราเงินเดือนด้านองค์กรกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท เห็นว่าด้านองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลห้วยพัฒนาอำเภอไทรน้อย มากกว่าอัตราเงินเดือนอื่น ($\bar{X}=4.01$, S.D.= 0.266) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจนรองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 - 35,000 บาท ($\bar{X}=3.89$, S.D.= 0.313) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจน และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป ($\bar{X}=3.70$, S.D.= 0.438) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และสำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลห้วยพัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้านลักษณะงาน แยกรายประเด็นคำถาม

ด้านลักษณะงาน		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000 – 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป	รวม
1. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ	$\bar{X}$	5.00	4.36	3.08	3.91	4.07
	n	7	25	12	11	55

ตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	S.D.	0.000	0.907	0.515	0.302	0.900
2. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ	$\bar{X}$ n S.D.	3.29 7 0.488	3.76 25 0.779	4.33 12 0.778	3.82 11 0.603	3.84 55 0.764
3. สำนักงานเทศบาลฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	2.43 7 0.535	3.20 25 0.707	4.00 12 0.000	3.55 11 0.522	3.35 55 0.726
4. บุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเทศบาลฯ	$\bar{X}$ n S.D.	2.43 7 0.535	4.48 25 1.005	3.42 12 0.515	3.82 11 0.405	3.85 55 1.026
ภาพรวม	$\bar{X}$ n S.D.	3.29 7 0.336	3.95 25 0.395	3.71 12 0.279	3.77 11 0.261	3.78 55 0.396

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องอัตราเงินเดือนด้านลักษณะงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาทเห็นว่าด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย มากกว่าอัตราเงินเดือนอื่น ($\bar{x}=3.95$, S.D.= 0.395) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องบุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย ฯ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป ($\bar{x}=3.77$, S.D.= 0.261) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนา

อำเภอไทรน้อย ฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ($\bar{X}=3.29$, S.D.= 0.336) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย ฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และบุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเทศบาลฯ

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แยกรายประเด็นคำถาม

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000 – 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป	รวม
1. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	$\bar{X}$ n S.D.	2.71 7 0.488	3.72 25 1.242	4.00 12 1.128	2.91 11 0.539	3.49 55 1.120
2. สำนักงานเทศบาลฯ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านสำนักงานเทศบาลฯ และบุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	4.71 7 0.488	4.48 25 0.872	5.00 12 0.000	4.18 11 0.405	4.56 55 0.688
3. สำนักงานเทศบาลฯ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$ n	5.00 7	4.04 25	4.00 12	3.09 11	3.96 55

(Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ ประกอบการพิจารณากำหนด หลักสูตรการฝึกอบรมการ พัฒนา และการจ่าย ค่าตอบแทน	S.D.	0.522	0.889	0.000	0.701	0.860
4. สำนักงานเทศบาลฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ มีความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$ n S.D.	3.86 7 0.690	3.92 25 0.572	4.00 12 0.603	3.55 11 0.688	3.85 55 0.621
5. สำนักงานเทศบาลฯ มี เส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	$\bar{X}$ n S.D.	3.71 7 0.488	3.68 25 0.802	3.67 12 1.073	3.55 11 0.934	3.65 55 0.844
6. สำนักงานเทศบาลฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	$\bar{X}$ n S.D.	4.86 7 0.378	5.00 25 0.480	5.00 12 0.000	4.45 11 0.522	4.87 55 0.336
7. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ จัดทำแผนการอบรมให้กับ บุคลากรตามความเหมาะสม ของหน้าที่ความรับผิดชอบ	$\bar{X}$ n S.D.	3.57 7 0.535	3.64 25 0.490	3.58 12 0.515	3.82 11 0.405	3.65 55 0.480
8. สำนักงานเทศบาลฯ มี ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มี ความเป็นธรรมและเหมาะสม กับกำลังความสามารถของ	$\bar{X}$ n S.D.	3.57 7 0.535	3.64 25 0.490	3.58 12 0.515	3.82 11 0.405	3.65 55 0.480

บุคลากรที่ทำงาน						
9. สำนักงานเทศบาลฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับสำนักงานเขตฯ อื่นในลักษณะเดียวกันได้	$\bar{X}$	3.29	3.76	3.50	3.27	3.55
	n	7	25	12	11	55
	S.D.	0.756	0.523	0.522	0.786	0.633
10. สำนักงานเขตฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ	$\bar{X}$	5.00	4.64	3.42	3.64	4.22
	n	7	25	12	11	55
	S.D.	0.522	0.700	0.515	0.674	0.854
11. สำนักงานเทศบาลฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร	$\bar{X}$	3.71	3.76	3.75	3.91	3.78
	n	7	25	12	11	55
	S.D.	0.488	0.523	0.452	0.302	0.459
12. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	$\bar{X}$	4.57	4.64	5.00	4.27	4.64
	n	7	25	12	11	55
	S.D.	0.535	0.490	0.000	0.467	0.485
ภาพรวม	$\bar{X}$	4.05	4.08	4.04	3.70	3.99
	n	7	25	12	11	55
	S.D.	0.106	0.180	0.279	0.326	0.269

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องอัตราเงินเดือนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท เห็นว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย มากกว่าอัตราเงินเดือนอื่น

($\bar{x}=4.08$, S.D.= 0.180) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนาอำเภอไทรน้อย ฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ($\bar{x}=4.05$, S.D.= 0.106) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนาอำเภอไทรน้อย ฯ การประเมินผลการปฏิบัติงาน(Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน และสำนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนาอำเภอไทรน้อย ฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป ($\bar{x}=3.70$, S.D.= 0.326) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนาอำเภอไทรน้อย ฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้านภาวะผู้นำ แยกรายประเด็นคำถาม

ด้านภาวะผู้นำ		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000 – 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป	รวม
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	$\bar{X}$ n S.D.	4.14 7 0.378	4.16 25 0.374	4.08 12 0.289	4.73 11 0.467	4.25 55 0.440
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน	$\bar{X}$ n S.D.	5.00 7 0.374	4.48 25 1.085	3.33 12 1.155	2.91 11 0.539	3.98 55 1.194
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงาน	$\bar{X}$ n	4.29 7	4.64 25	4.67 12	2.73 11	4.22 55

ของบุคลากรให้แต่ละส่วนงาน ได้รับทราบ	S.D.	1.254	0.860	0.778	0.786	1.150
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้ คำแนะนำและแนวทางด้าน ความก้าวหน้าและการ พัฒนาการทำงานให้แก่ บุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	3.71 7 1.604	3.88 25 1.166	2.50 12 0.674	3.09 11 0.701	3.40 55 1.180
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากรทุก คนอย่างมีเหตุผลและเป็น ธรรม	$\bar{X}$ n S.D.	3.60 7 0.416	3.84 25 0.383	3.90 12 0.302	3.71 11 0.485	3.80 55 0.395
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่ กว้างและนำมาถ่ายทอดให้ บุคลากรได้รับทราบ	$\bar{X}$ n S.D.	3.43 7 0.429	3.63 25 0.294	3.78 12 0.304	3.76 11 0.328	3.66 55 0.332
ภาพรวม	$\bar{X}$ n S.D.	4.03 7 0.370	4.10 25 0.324	3.71 12 0.298	3.49 11 0.261	3.89 55 0.396

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องอัตราเงินเดือนด้านภาวะผู้นำกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาทเห็นว่าด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย มากกว่าอัตราเงินเดือนอื่น ($\bar{X}=4.10$, S.D.= 0.324) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ รองลงมาก็คือกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ($\bar{X}=4.03$, S.D.= 0.370) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน และน้อยที่สุด

คือกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป ($\bar{X}=3.49$, S.D.= 0.261) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน		ด้านองค์กร	ด้านลักษณะงาน	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ด้านภาวะผู้นำ	รวม
น้อยกว่า 5 ปี	$\bar{X}$	3.90	3.40	4.04	4.19	3.88
	n	12	12	12	12	12
	S.D.	0.323	0.432	0.097	0.357	0.224
5 – 10 ปี	$\bar{X}$	3.88	3.92	4.06	3.77	3.91
	n	18	18	18	18	18
	S.D.	0.295	0.383	0.233	0.231	0.203
11 – 15 ปี	$\bar{X}$	3.74	3.75	3.75	3.47	3.68
	n	13	13	13	13	13
	S.D.	0.410	0.250	0.319	0.263	0.225
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	$\bar{X}$	4.09	3.98	4.09	4.20	4.09
	n	12	12	12	12	12
	S.D.	0.262	0.225	0.242	0.226	0.132
ภาพรวม	$\bar{X}$	3.90	3.78	3.99	3.89	3.89

	n	55	55	55	55	55
	S.D.	0.339	0.396	0.269	0.396	0.240

จากตารางกลุ่มตัวอย่างอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไปโดยภาพรวมเห็นว่าด้านองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนา มากกว่าอายุการทำงานอื่น ($\bar{X}=4.09$, S.D.= 0.132) โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี ($\bar{X}=3.91$, S.D.= 0.203) โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนกลุ่มตัวอย่างอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปีโดยภาพรวมเห็นว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย น้อยกว่าอายุการทำงานอื่น ($\bar{X}=3.68$, S.D.= 0.225) โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามอายุการทำงาน ด้านองค์กร แยกรายประเด็นคำถาม

ด้านองค์กร		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	รวม
1. สำนักงานเทศบาลฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจน	$\bar{X}$	4.67	4.89	4.54	5.00	4.78
	n	12	18	13	12	55
	S.D.	0.651	0.323	0.519	0.650	0.459
2. สำนักงานเทศบาลฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	$\bar{X}$	3.67	3.39	3.62	3.67	3.56
	n	12	18	13	12	55
	S.D.	0.492	0.502	0.650	0.492	0.536
3. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ	$\bar{X}$	3.50	3.50	3.38	3.75	3.53

เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดง ความคิดเห็นและรับฟังความ คิดเห็นของบุคลากร	n	12	18	13	12	55
	S.D.	0.674	0.514	0.650	0.452	0.573
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละ ส่วนงานมีความสอดคล้อง และเชื่อมโยงมาจากนโยบาย และกลยุทธ์ของสำนักงาน เทศบาลฯ	$\bar{X}$	3.42	3.50	3.54	4.00	3.60
	n	12	18	13	12	55
	S.D.	0.793	0.618	0.660	0.603	0.683
5. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ จัดระบบวิธีการทำงานอย่าง เป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับดี	$\bar{X}$	3.08	3.39	3.31	3.67	3.36
	n	12	18	13	12	55
	S.D.	0.515	0.608	0.751	0.492	0.620
6. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ สร้างสภาพแวดล้อมในที่ ทำงานอย่างเหมาะสมและ ปลอดภัยให้กับบุคลากร	$\bar{X}$	3.67	3.72	3.54	3.67	3.65
	n	12	18	13	12	55
	S.D.	0.651	0.575	0.877	0.492	0.645
7. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่าง ชัดเจนและเป็นธรรมแก่ บุคลากร	$\bar{X}$	4.67	4.72	4.46	4.83	4.67
	n	12	18	13	12	55
	S.D.	0.492	0.461	0.519	0.389	0.474
8. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้ เกิดขึ้นในสำนักงานเทศบาลฯ	$\bar{X}$	4.50	3.94	3.54	4.17	4.02
	n	12	18	13	12	55
	S.D.	0.798	0.725	0.519	0.718	0.757

ภาพรวม	$\bar{X}$	3.90	3.88	3.74	4.09	3.90
	n	12	18	13	12	55
	S.D.	0.323	0.295	0.410	0.262	0.339

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องอายุการทำงานด้านองค์กรกลุ่มตัวอย่างอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป เห็นว่าด้านองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนา อำเภอไทรน้อย มากกว่าอายุการทำงานอื่น ($\bar{X}=4.09$, S.D.= 0.262) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}=3.90$, S.D.= 0.323) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจน และสำนักงานเทศบาลฯ มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากร และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี ($\bar{X}=3.74$, S.D.= 0.410) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามอายุการทำงาน ด้านลักษณะงาน แยกรายประเด็นคำถาม

ด้านลักษณะงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	รวม
1. สำนักงานเทศบาลฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	$\bar{X}$	5.00	3.83	3.77	3.83	4.07
	n	12	18	13	12	55
	S.D.	0.000	1.043	0.439	0.937	0.900
2. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่	$\bar{X}$	3.33	4.22	3.77	3.83	3.84
	n	12	18	13	12	55

สนับสนุนการทำงานของ บุคลากรอย่างเพียงพอ	S.D.	0.651	0.647	0.599	0.937	0.764
3. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของ บุคลากร	$\bar{X}$	2.67	3.56	3.62	3.42	3.35
	n	12	18	13	12	55
	S.D.	0.651	0.705	0.506	0.669	0.726
4. บุคลากรมีรูปแบบการ ทำงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบที่สอดคล้องกับ นโยบายของสำนักงานเขตฯ	$\bar{X}$	2.58	4.06	3.85	4.83	3.85
	n	12	18	13	12	55
	S.D.	0.669	0.938	0.376	0.577	1.026
ภาพรวม	$\bar{X}$	3.40	3.92	3.75	3.98	3.78
	n	12	18	13	12	55
	S.D.	0.432	0.383	0.250	0.225	0.396

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องอายุการทำงานด้านลักษณะงานกลุ่มตัวอย่างอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป เห็นว่าด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย มากกว่าอายุการทำงานอื่น ($\bar{X}=3.98$, S.D.= 0.225) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องบุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเทศบาลฯ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี ($\bar{X}=3.92$, S.D.= 0.383) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}=3.40$, S.D.= 0.432) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องบุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเทศบาลฯ

ตารางที่ 4.35 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามอายุการทำงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แยกรายประเด็นคำถาม

ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	รวม
1. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ จัดการวางแผนงานด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ สำหรับแต่ละตำแหน่งงาน อย่างครบถ้วนและครอบคลุม ทุกหน้าที่	$\bar{X}$ n S.D.	2.67 12 0.492	3.94 18 1.162	2.92 13 0.641	4.25 12 1.138	3.49 55 1.120
2. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ กำหนดกรอบและแนวทางใน การวัดความสามารถ (Competency)ทั้งด้าน สำนักงานเทศบาลฯ และ บุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	4.50 12 0.522	4.61 18 0.916	4.31 13 0.480	4.83 12 0.577	4.56 55 0.688
3. สำนักงานเทศบาลฯ การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ ประกอบการพิจารณากำหนด หลักสูตรการฝึกอบรมการ พัฒนา และ การจ่าย ค่าตอบแทน	$\bar{X}$ n S.D.	4.92 12 0.289	3.94 18 0.802	3.23 13 0.725	3.83 12 0.577	3.96 55 0.860
4. สำนักงานเทศบาลฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึก มีความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$ n S.D.	4.00 12 0.739	3.89 18 0.583	3.62 13 0.650	3.92 12 0.515	3.85 55 0.621

5. สำนักงานเทศบาลฯ มี เส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	$\bar{X}$ n S.D.	3.92 12 0.515	3.72 18 0.895	3.38 13 0.961	3.58 12 0.900	3.65 55 0.844
6. สำนักงานเทศบาลฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	$\bar{X}$ n S.D.	4.92 12 0.289	5.00 18 0.515	4.54 13 0.519	5.00 12 0.515	4.87 55 0.336
7. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ จัดทำแผนการอบรมให้กับ บุคลากรตามความเหมาะสม ของหน้าที่ความรับผิดชอบ	$\bar{X}$ n S.D.	3.50 12 0.522	3.67 18 0.485	3.85 13 0.376	3.58 12 0.515	3.65 55 0.480
8. สำนักงานเทศบาลฯ มี ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มี ความเป็นธรรมและเหมาะสม กับกำลังความสามารถของ บุคลากรที่ทำลงไปในงาน	$\bar{X}$ n S.D.	3.50 12 0.522	3.67 18 0.485	3.85 13 0.376	3.58 12 0.515	3.65 55 0.480
9. สำนักงานเทศบาลฯ มี ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ สามารถแข่งขันกับสำนักงาน เขตฯ อื่นในลักษณะเดียวกัน ได้	$\bar{X}$ n S.D.	3.58 12 0.669	3.56 18 0.511	3.38 13 0.768	3.67 12 0.651	3.55 55 0.633
10. สำนักงานเทศบาลฯ มีการ ดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของ บุคลากรอย่างเพียงพอ	$\bar{X}$ n S.D.	5.00 12 0.000	4.11 18 0.900	3.62 13 0.650	4.25 12 0.866	4.22 55 0.854

11. สำนักงานเทศบาลฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร	$\bar{X}$	3.67	3.67	3.92	3.92	3.78
	n	12	18	13	12	55
	S.D.	0.492	0.485	0.277	0.515	0.459
12. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	$\bar{X}$	4.33	5.00	4.38	4.67	4.64
	n	12	18	13	12	55
	S.D.	0.492	0.515	0.506	0.492	0.485
ภาพรวม	$\bar{X}$	4.04	4.06	3.75	4.09	3.99
	n	12	18	13	12	55
	S.D.	0.097	0.233	0.319	0.242	0.269

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องอายุการทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มตัวอย่างอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป เห็นว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย มากกว่าอายุการทำงานอื่น ($\bar{X}=4.09$, S.D.= 0.242) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี ($\bar{X}=4.06$, S.D.= 0.233) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน และสำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี ($\bar{X}=3.75$, S.D.= 0.319) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่

ตารางที่ 4.36 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
สำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย จำแนกตามอายุการทำงาน ด้านภาวะผู้นำ แยกรายประเด็น
คำถาม

ด้านภาวะผู้นำ		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	รวม
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผล การประเมิน (Feedback) ให้ บุคลากรได้รับทราบถึงผลการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ	$\bar{X}$ n S.D.	4.17 12 0.389	4.17 18 0.383	4.62 13 0.506	4.08 12 0.289	4.25 55 0.440
2. ผู้บังคับบัญชาให้ ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากร ทุกคน	$\bar{X}$ n S.D.	5.00 12 0.506	3.56 18 1.247	2.92 13 0.641	4.75 12 0.866	3.98 55 1.194
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสาร ถึงความคาดหวังในการทำงาน ของบุคลากรให้แต่ละส่วนงาน ได้รับทราบ	$\bar{X}$ n S.D.	4.58 12 0.996	4.61 18 0.916	2.77 13 0.725	4.83 12 0.577	4.22 55 1.150
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้ คำแนะนำและแนวทางด้าน ความก้าวหน้าและการ พัฒนาการทำงานให้แก่ บุคลากร	$\bar{X}$ n S.D.	4.25 12 1.357	2.83 18 1.043	3.00 13 0.707	3.83 12 1.030	3.40 55 1.180
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากรทุก	$\bar{X}$ n	3.67 12	3.76 18	3.77 13	4.02 12	3.80 55

คนอย่างมีเหตุผลและเป็น ธรรม	S.D.	0.375	0.360	0.468	0.335	0.395
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่ กว้างและนำมาถ่ายทอดให้ บุคลากรได้รับทราบ	$\bar{X}$	3.50	3.69	3.77	3.67	3.66
	n	12	18	13	12	55
	S.D.	0.420	0.307	0.301	0.275	0.332
ภาพรวม	$\bar{X}$	4.19	3.77	3.47	4.20	3.89
	n	12	18	13	12	55
	S.D.	0.357	0.231	0.263	0.226	0.396

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเรื่องอายุการทำงานด้านภาวะผู้นำกลุ่มตัวอย่างอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป เห็นว่าด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย มากกว่าอายุการทำงานอื่น ($\bar{x}=4.20$, S.D.= 0.226) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{x}=4.19$, S.D.= 0.357) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี ($\bar{x}=3.47$, S.D.= 0.263) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.37 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		

ด้านองค์กร	4.00	0.289	3.71	0.354	3.228	0.002
ด้านลักษณะงาน	3.82	0.450	3.70	0.258	1.278	0.207
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.08	0.170	3.82	0.337	3.168	0.004
ด้านภาวะผู้นำ	4.08	0.322	3.52	0.243	6.530	0.000
ภาพรวม	3.99	0.187	3.69	0.204	5.584	0.289

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนา อำเภไทรน้อย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่องาน สำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภไทรน้อย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้าน องค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 4.38 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภไทรน้อย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ รายนามและรายประเด็นคำถาม

ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านองค์กร						
1. สำนักงานเทศบาลฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจน	4.89	0.398	4.58	0.507	2.313	0.028
2. สำนักงานเทศบาลฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	3.61	0.494	3.47	0.612	0.902	0.371
3. สำนักงานเทศบาลฯ มีการเปิดโอกาสให้	3.61	0.54	3.37	0.597	1.512	0.136

บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร		9				
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละส่วนงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของสำนักงานเขตฯ	3.64	0.72 3	3.53	0.612	0.578	0.566
5. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.39	0.59 9	3.32	0.671	0.413	0.681
6. สำนักงานเทศบาลฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร	3.69	0.57 7	3.58	0.769	0.628	0.532
7. สำนักงานเทศบาลฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากร	4.83	0.37 8	4.37	0.496	3.577	0.001
8. สำนักงานเทศบาลฯ มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในสำนักงานเทศบาลฯ	4.31	0.71 0	3.47	0.513	4.515	0.000
ด้านลักษณะงาน						
1. สำนักงานเทศบาลฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	4.39	0.87 1	3.47	0.612	4.532	0.000
2. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.81	0.82 2	3.89	0.658	-0.408	0.685

3. สำนักงานเทศบาลฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.14	0.76 2	3.74	0.452	-3.647	0.001
4. บุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเทศบาลฯ	3.94	1.21 8	3.68	0.478	1.128	0.265
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์						
1. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	3.67	1.21 9	3.16	0.834	1.823	0.074
2. สำนักงานเทศบาลฯ ทั้งด้านสำนักงานเทศบาลฯ และบุคลากร	4.58	0.77 0	4.53	0.513	0.290	0.773
3. สำนักงานเทศบาลฯ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	4.22	0.83 2	3.47	0.697	3.347	0.002
4. สำนักงานเทศบาลฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน	3.94	0.58 3	3.68	0.671	1.494	0.141
5. สำนักงานเทศบาลฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	3.75	0.77 0	3.47	0.964	1.159	0.252
6. สำนักงานเทศบาลฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่	4.97	0.16 7	4.68	0.478	2.548	0.019

ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน						
7. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดทำแผนการ อบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสม ของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.61	0.49 4	3.74	0.452	-0.923	0.360
8. สำนักงานเทศบาลฯ มีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและ เหมาะสมกับกำลังความสามารถของ บุคลากรที่ทำลงไปในงาน	3.61	0.49 4	3.74	0.452	-0.923	0.360
9. สำนักงานเทศบาลฯ มีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับสำนักงาน เทศบาลฯ อื่นในลักษณะเดียวกันได้	3.61	0.59 9	3.42	0.692	1.060	0.294
10. สำนักงานเทศบาลฯ มีการดูแลเรื่อง สุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ	4.56	0.77 3	3.58	0.607	4.779	0.000
11. สำนักงานเทศบาลฯ มีการส่งเสริมและ จัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ระหว่างบุคลากร	3.78	0.48 5	3.79	0.419	-0.089	0.929
12. สำนักงานเทศบาลฯ มีการจัดการระบบ การให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการ พัฒนาความรู้แก่บุคลากร	4.67	0.47 8	4.58	0.507	0.634	0.529
ด้านภาวะผู้นำ						
1. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผล การทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.17	0.37 8	4.42	0.507	-1.922	0.064
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการ	4.58	0.96	2.84	0.602	7.133	0.000

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน		7				
3. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ	4.61	0.90	3.47	1.219	3.582	0.001
		3				
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้าน ความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร	3.64	1.31	2.95	0.705	2.542	0.014
		3				
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.83	0.39	3.74	0.406	0.809	0.422
		2				
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ	3.63	0.33	3.73	0.315	-1.098	0.277
		9				
ภาพรวม	3.99	0.18	3.69	0.204	5.584	0.000
		7				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนา อำเภไทรน้อย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภไทรน้อย ด้านองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามสำนักงานเทศบาลฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกส่วนงานอย่างชัดเจน

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนา อำเภไทรน้อย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนา ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามสำนักงานเทศบาลฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนา มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนา อำเภไทรน้อย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภไทรน้อย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามสำนักงานเทศบาลฯ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน และสำนักงานเทศบาลฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนา อำเภไทรน้อย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภไทรน้อย ด้านภาวะผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละส่วนงานได้รับทราบ

ตารางที่ 4.39 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานสำนักงานเทศบาล ตำบลทิวพัฒนาอำเภไทรน้อย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.692	3	0.231	2.139	0.107
	ภายในกลุ่ม	5.499	51	0.108		
	รวม	6.19	54			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.107	3	0.036	0.219	0.883
	ภายในกลุ่ม	8.352	51	0.164		
	รวม	8.459	54			

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	1.382	3	0.461	9.340	0.000
	ภายในกลุ่ม	2.516	51	0.049		
	รวม	3.898	54			
ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	4.042	3	1.347	15.564	0.000
	ภายในกลุ่ม	4.415	51	0.087		
	รวม	8.457	54			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.812	3	0.271	5.981	0.294
	ภายในกลุ่ม	2.309	51	0.045		
	รวม	3.121	54			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานพนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนา อำเภไทรน้อย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงาน พนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนาอำเภไทรน้อย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 4.40 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทวิวัฒนาอำเภไทรน้อย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.348	2	0.174	1.549	0.222
	ภายในกลุ่ม	5.842	52	0.112		
	รวม	6.19	54			

ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.048	2	0.524	3.675	0.032
	ภายในกลุ่ม	7.412	52	0.143		
	รวม	8.459	54			
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	0.125	2	0.063	0.863	0.428
	ภายในกลุ่ม	3.773	52	0.073		
	รวม	3.898	54			
ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	0.276	2	0.138	0.878	0.422
	ภายในกลุ่ม	8.181	52	0.157		
	รวม	8.457	54			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.207	2	0.103	1.843	0.168
	ภายในกลุ่ม	2.914	52	0.056		
	รวม	3.121	54			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนา อำเภไทรน้อย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภไทรน้อย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 4.41 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภไทรน้อย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ	SS	DF	MS	F	Sig.
---------------------	-----------	----	----	----	---	------

แปรปรวน						
ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.756	2	0.378	3.616	0.034
	ภายในกลุ่ม	5.435	52	0.105		
	รวม	6.19	54			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.297	2	1.148	9.689	0.000
	ภายในกลุ่ม	6.163	52	0.119		
	รวม	8.459	54			
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	1.266	2	0.633	12.505	0.000
	ภายในกลุ่ม	2.632	52	0.051		
	รวม	3.898	54			
ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	2.771	2	1.386	12.673	0.000
	ภายในกลุ่ม	5.686	52	0.109		
	รวม	8.457	54			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.154	2	0.577	15.246	0.222
	ภายในกลุ่ม	1.967	52	0.038		
	รวม	3.121	54			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนา อำเภอไทรน้อย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอไทรน้อย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้านคือด้านองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 4.42 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบล
ทิววัฒนาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ดานองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.724	3	0.241	2.251	0.094
	ภายในกลุ่ม	5.466	51	0.107		
	รวม	6.19	54			
ดานลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.495	3	0.832	7.110	0.328
	ภายในกลุ่ม	5.965	51	0.117		
	รวม	8.459	54			
ดานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	1.139	3	0.38	7.020	0.000
	ภายในกลุ่ม	2.759	51	0.054		
	รวม	3.898	54			
ดานภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	3.458	3	1.153	11.762	0.528
	ภายในกลุ่ม	4.999	51	0.098		
	รวม	8.457	54			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.155	3	0.385	9.992	0.428
	ภายในกลุ่ม	1.966	51	0.039		
	รวม	3.121	54			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 4.43 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิววัฒนาอำเภอไทรน้อย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.787	3	0.262	2.478	0.072
	ภายในกลุ่ม	5.403	51	0.106		
	รวม	6.19	54			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.595	3	0.865	7.521	0.000
	ภายในกลุ่ม	5.865	51	0.115		
	รวม	8.459	54			
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	1.002	3	0.334	5.883	0.052
	ภายในกลุ่ม	2.896	51	0.057		
	รวม	3.898	54			
ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	4.758	3	1.586	21.864	0.000
	ภายในกลุ่ม	3.699	51	0.073		

	รวม	8.457	54			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.067	3	0.356	8.835	0.252
	ภายในกลุ่ม	2.054	51	0.04		
	รวม	3.121	54			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนา อำเภอน้อย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลทิวพัฒนาอำเภอน้อย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะงาน และด้านภาวะผู้นำ

บรรณานุกรม

- ก่อ สวัสดิพานิชย์. (2559). จิตวิทยาเบื้องต้น. สงขลา: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- กาญจนา คล้ายจริง. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลชยา เต็มขวลา. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จารุวรรณ รักษาวงศ์. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จกกล เหมือนโพธิ์. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 4. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑามาศ สาจันทร์และคณะ (2568). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- ชลวานา สะขานี. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในโรงงานก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). ภาควิชาบริหารรัฐศาสตร์

- มหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ, คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เด่นดวง คำตรง. (2562). ความต้องการการพัฒนาของครูและอาจารย์ของวิทยาลัย ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดำรงค์ วัฒนา. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายวิชาทฤษฎีองค์การ. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ติน ประยูรพฤทธิ. (2542). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2564). ศิลปะการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2562). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกเทียบเท่าของเครือข่ายซีเมนต์ไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนาเศรษฐ วัฒนพงศ์สถิต. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภาพัญญ โหมาศวิน. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทนา ผ่องแผ้ว. (2563). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชติมา รอบคอบ. (2562). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเภสัชกรรม. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม, คณะพัฒนาศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เนาวรัตน์ พลายน้อย. (2563). ประชากรศึกษากับการพัฒนาศาสตร์มนุษย. วารสารประชากรศึกษา, 10 (2), หน้า 93.
- บุษยาณี จันทรเจริญสุข. (2563). การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ปรีชา วัชรากัญ. (2560). โลกาวัดกับหลักแนวคิด และวิธีบริหารทรัพยากรบุคคล. กระแสคนกระแสโลก. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บริษัทแอร์บอร์น พรินต์ จำกัด.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2564). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี.

- พิชญากุล ศิริปัญญา. (2565). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มัลลี เวชชาชีวะ. (2564). พฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วรรณารณ แสงมณี. (2564). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ระเบียบทองการพิมพ์.
- วิชัย แหวนเพชร. (2563). การวางแผนและควบคุมการผลิต (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏพระนคร.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จิตรหัตถการ.
- สุภารัตน์ ไชยะ, ศุภาเทพ จันทรเจริญ และเปี่ยมพร สุทินฤกษ์. (2566). ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขตเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเวียงของจังหวัดเชียงรายเชียงราย. วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ, 27 (3), หน้า 10-16.
- สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ. (2563). ความผูกพันของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อองค์การผู้ว่าจ้าง: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุธรรมพงษ์ พุ่มทอง. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาบริษัท คังเซน เคนโก อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2564). การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อภิชาติ จิวิริยะวัฒน์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานสำนักงาน บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อลิษา สุขปิติ. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัญชลี สมักรการ. (2564). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

สำนักงานใหญ่. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.