

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of square)
MS	แทน	ความแปรปรวน (mean of sum of square)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
Cu	แทน	วัฒนธรรมองค์การ
Cu1	แทน	ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม
Cu2	แทน	ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ
Cu3	แทน	ด้านวัฒนธรรมปรับตัว
Cu4	แทน	ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ
re	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร
re1	แทน	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

re2	แทน	ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ
re3	แทน	ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สกลนคร

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สกลนคร

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สกลนคร

**ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
สกลนคร**

คุณลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงานที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน และสังกัดหน่วยงาน กอง/ส่วน รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n = 230)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
- ชาย	83	36.1
- หญิง	147	63.9
<b>2. อายุ</b>		
- 21-30 ปี	60	26.1
- 31-40 ปี	127	55.2
- 41-50 ปี	42	18.3
- 51 ปีขึ้นไป	1	0.4
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	12.6
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	175	76.1
- ปริญญาโทขึ้นไป	26	11.3
<b>4. ระยะเวลาการทำงาน</b>		
- ไม่เกิน 5 ปี	94	40.9
- 6-10 ปี	103	44.8
- มากกว่า 10 ปี	33	14.3

ตาราง 3 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>5. ตำแหน่งงานที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน</b>		
- ข้าราชการ	140	60.9
- พนักงานจ้าง	90	39.1
<b>6. สังกัดหน่วยงาน กอง/ส่วน</b>		
- สำนักปลัด อบจ.	16	7.0
- กองกิจการสภา อบจ.	8	3.5
- กองแผนและงบประมาณ	11	4.8
- กองคลัง	16	7.0
- กองช่าง	86	37.4
- สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	56	24.3
- หน่วยตรวจสอบภายใน	4	1.7
- กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	16	7.0
- กองพัสดุและทรัพย์สิน	9	3.9
- กองการเจ้าหน้าที่	8	3.5
<b>รวม</b>	<b>360</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 มีตำแหน่งงานที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบันเป็นข้าราชการ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 และสังกัดหน่วยงานกองช่าง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร รายละเอียด

ดังตาราง 4-8

ตาราง 4 วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในภาพรวม

(n = 230)

ข้อ ที่	วัฒนธรรมองค์การของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ระดับวัฒนธรรมองค์การ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม	4.17	0.55	มาก
2	ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ	4.24	0.57	มาก
3	ด้านวัฒนธรรมปรับตัว	4.13	0.50	มาก
4	ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ	4.38	0.58	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>4.23</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 4.23$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.13-4.38 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ( $\bar{X} = 4.38$ ) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ( $\bar{X} = 4.24$ ) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมปรับตัว ( $\bar{X} = 4.13$ ) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 5 วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร  
ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ ที่	วัฒนธรรมองค์การขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม	ระดับวัฒนธรรมองค์การ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร มีการทำงานแบบเป็นทีม	4.12	0.67	มาก
2	บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร มีการทำงานแบบมีส่วนร่วม	4.19	0.62	มาก
3	ผู้บริหารสนับสนุนเสริมสร้างอำนาจแก่ บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร	4.28	0.80	มาก
4	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนครมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมขององค์การ	4.32	0.75	มาก
5	บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ	3.93	0.76	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>4.17</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัด  
สกลนคร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 4.17$ )  
มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.93–4.32 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ  
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของ  
องค์การ ( $\bar{X} = 4.32$ ) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุน  
เสริมสร้างอำนาจแก่บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ( $\bar{X} = 4.28$ )  
มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรภายในองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ ( $\bar{X} = 3.93$ ) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 6 วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร  
ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ ที่	วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ	ระดับวัฒนธรรมองค์การ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร มีแบบแผนในการทำงานร่วมกัน	4.06	0.66	มาก
2	บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนครมีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน	4.18	0.72	มาก
3	บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร มีการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ	4.27	0.75	มาก
4	บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร มีรูปแบบการทำงานที่ชัดเจนร่วมกัน	4.32	0.75	มาก
5	บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร มีการประสานงานร่วมกันในการ ทำงาน	4.33	0.72	มาก
6	บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร มีค่านิยมที่ดีร่วมกันในการทำงาน	4.26	0.73	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>4.24</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัด  
สกลนคร ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 4.24$ )  
มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.06–4.33 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด  
คือ บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีการประสานงานร่วมกัน

( $\bar{X} = 4.33$ ) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก รองลงมา คือ บุคลากรภายในองค์การ  
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีรูปแบบการทำงานที่ชัดเจนร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.32$ ) มีวัฒนธรรม  
องค์การในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วน  
จังหวัดสกลนคร มีแบบแผนในการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.06$ ) มีวัฒนธรรมองค์การ  
ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 7 วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร  
ด้านวัฒนธรรมปรับตัว จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ ที่	วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมปรับตัว	ระดับวัฒนธรรมองค์การ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีการปรับตัวในการทำงานเสมอ	4.19	0.80	มาก
2	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีการปรับตัวพร้อมเปลี่ยนแปลงในการทำงาน เสมอ	4.16	0.76	มาก
3	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เน้นการบริการให้ประชาชนมารับบริการ เต็มความรู้ความสามารถ	4.03	0.73	มาก
4	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีการ เรียนรู้สิ่งใหม่ที่เข้ามาในองค์การเสมอ	4.07	0.65	มาก
5	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีการ ปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่แนว ทางการพัฒนาที่ดี	4.22	0.67	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>4.13</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>



จากตาราง 7 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัด  
สกลนคร ด้านวัฒนธรรมปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 4.13$ )  
มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.03-4.22 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด  
คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีการปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่แนว  
ทางการพัฒนาที่ดี ( $\bar{X} = 4.22$ ) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก รองลงมา คือ องค์การ  
บริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีการปรับตัวในการทำงานเสมอ ( $\bar{X} = 4.19$ ) มีวัฒนธรรม  
องค์การในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด  
สกลนครเน้นการบริการให้ประชาชนมารับบริการเต็มความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 4.03$ )  
มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ตามลำดับ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร  
ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ จำแนกเป็นรายชื่อ

ชื่อ ที่	วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ	ระดับวัฒนธรรมองค์การ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีวิสัยทัศน์ ที่ชัดเจนในการทำงาน	4.41	0.70	มาก
2	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีพันธกิจ ที่ดีในการทำงาน	4.46	0.71	มาก
3	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมี ยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการทำงาน	4.44	0.73	มาก
4	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีนโยบาย การบริหารจัดการที่ชัดเจนเหมาะสมกับ โครงสร้างองค์การและง่ายต่อการปฏิบัติ	4.36	0.72	มาก
5	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการทำงานและ การพัฒนาองค์การ	4.32	0.71	มาก
6	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีแผนงาน โครงการที่ชัดเจนในการทำงาน	4.32	0.69	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>4.38</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 8 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัด  
สกลนคร ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 4.38$ )  
มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.32-4.46 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีพันธกิจที่ดีในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.46$ ) มีวัฒนธรรม  
องค์การในระดับมาก รองลงมา คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมียุทธศาสตร์  
ที่ชัดเจนในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.44$ ) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการทำงาน และการพัฒนาองค์การ ( $\bar{X} = 4.32$ ) และองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีแผนงาน โครงการที่ชัดเจนในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.32$ ) มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร  
รายละเอียดดังตาราง 9-12

ตาราง 9 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร  
ในภาพรวม

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ระดับความผูกพันต่อองค์การ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.05	0.66	มาก
2	ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	4.25	0.53	มาก
3	ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิก ในองค์การของตน	4.20	0.73	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>4.17</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 9 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วน  
จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.05-  
4.25 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความ  
พยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ( $\bar{X} = 4.25$ ) มีความผูกพันต่อองค์การ

ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน ( $\bar{X} = 4.20$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $\bar{X} = 4.05$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 10 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรนี้ เป็นไป ในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายและค่านิยม ที่ท่านยอมรับ	3.99	0.75	มาก
2	ท่านมีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.05	0.74	มาก
3	ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร	4.11	0.75	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>4.05</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.99–4.11 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรนี้ เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายและค่านิยมที่ท่านยอมรับ ( $\bar{X} = 4.11$ ) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านมีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กร ( $\bar{X} = 4.05$ ) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรนี้ เป็นไปในแนวทาง

เดียวกันกับเป้าหมายและค่านิยมที่ท่านยอมรับ ( $\bar{X} = 3.99$ ) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 11 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร รองการบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ท่านมีความตั้งใจจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร	4.07	0.64	มาก
2	ท่านพร้อมที่จะอุทิศความรู้ ความสามารถที่มีเพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้า	4.23	0.58	มาก
3	ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่จะทำงานในหน้าที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.43	0.65	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>4.25</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 11 พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.07-4.43 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่จะทำงานในหน้าที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X} = 4.43$ ) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านพร้อมที่จะอุทิศความรู้ ความสามารถที่มีเพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.23$ ) ท่านมีความตั้งใจจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กรในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความตั้งใจจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร

( $\bar{X} = 4.07$ ) มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 12 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร  
ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน  
จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็น สมาชิกในองค์การของตน	ระดับความผูกพันต่อองค์การ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ท่านจะทำงานกับองค์การนี้ต่อไปนานเท่าที่ องค์การยังคงอยู่	4.35	0.76	มาก
2	ท่านสมัครใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ	4.23	0.78	มาก
3	ถึงแม้ว่าท่านมีโอกาสที่ดีกว่าในการทำงานที่อื่น แต่ท่านก็ยังเลือกที่จะทำงานกับองค์การนี้ต่อไป	4.03	1.00	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>4.54</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 12 ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.03–4.35 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านจะทำงานกับองค์การนี้ต่อไป นานเท่าที่ องค์การยังคงอยู่ ( $\bar{X} = 4.35$ ) ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านสมัครใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์การในการที่จะทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ( $\bar{X} = 4.23$ ) ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิก ในองค์การของตนในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ถึงแม้ว่าท่านมีโอกาส ที่ดีกว่าในการทำงานที่อื่น แต่ท่านก็ยังเลือกที่จะทำงานกับองค์การนี้ต่อไป ( $\bar{X} = 4.03$ ) มีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การของตนในระดับมาก ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของ  
บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร**

ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 13

ตาราง 13 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับ  
ความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร								
	Cu	Cu1	Cu2	Cu3	Cu4	Re	Re1	Re2	Re3
Cu	1	.818**	.886**	.797**	.841**	.478**	.473**	.340**	.224**
Cu1		1	.717**	.473**	.541**	.325**	.341**	.301**	.084**
Cu2			1	.606**	.632**	.390**	.390**	.245**	.204**
Cu3				1	.620**	.403**	.363**	.289**	.220**
Cu4					1	.477**	.482**	.304**	.240**
Re						1	.754**	.622**	.747**
Re1							1	.293**	.300**
Re2								1	.182**
Re3									1

จากตาราง 13 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณา  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์การแต่ละด้านพบว่า  
มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความผูกพันในองค์การ โดยรวม และรายด้าน  
มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์สัมพันธ์  
ระหว่าง 0.84-0.717

**ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง  
วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วน  
จังหวัดสกลนคร**

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง  
วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
สกลนคร รายละเอียดดังตาราง 14

ตาราง 14 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน (n = 230)	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	50	21.73
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	180	78.27
<b>รวม</b>	<b>230</b>	<b>100</b>

จากตาราง 14 พบว่า ในจำนวนประชากรกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น 230 คน  
มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์  
ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วน  
จังหวัดสกลนคร จากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.73  
ส่วนที่เหลือจำนวน 180 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 78.27

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง  
วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
สกลนคร สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ควรส่งเสริมรูปแบบการทำงานในเรื่องความพร้อมที่จะให้ประชาชน  
มีส่วนร่วม
2. ควรมีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ผู้บริหารควรมีนโยบายในการสนับสนุนให้มีการร่วมมือกับหน่วยงานอื่น  
เสมอ



4. ผู้บริหารควรให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรในองค์กรและสร้าง  
ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานต่าง ๆ ภายในองค์กร
5. ควรมีการบริหารคนให้ถูกกับงานที่ถนัดจึงจะทำงานในสิ่งนั้นอย่างมี  
ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
6. ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเข้าใจในงานและให้ความสำคัญแก่  
ส่วนราชการเท่าเทียมกัน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี