

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน
5. การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- | | | |
|-----------|-----|--|
| N | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง |
| S.D. | แทน | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| t | แทน | สถิติที่ใช้ทดสอบค่า t-distribution |
| F | แทน | สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution |
| SS | แทน | ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares) |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares) |
| df | แทน | ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) |
| Sig | แทน | ค่าสำคัญทางสถิติทดสอบ |
| * | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |

- ** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
 *** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล และวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Samples และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA หากกรณีพบความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน จากพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน (ณ ที่ทำงานปัจจุบัน) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=152)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	77	50.70
หญิง	75	49.30
รวม	152	100.00
2. ตำแหน่ง		
พนักงานเทศบาล	62	40.80
ลูกจ้างประจำ	5	3.30
พนักงานจ้างตามภารกิจ	61	40.10
พนักงานจ้างทั่วไป	24	15.80
รวม	152	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	31.60
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	82	53.90
สูงกว่าปริญญาตรี	22	14.50
รวม	152	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

(n=152)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ในการทำงาน (ณ ที่ทำงานปัจจุบัน)		
1 – 3 ปี	50	32.90
4 – 6 ปี	46	30.30
7 ปี ขึ้นไป	56	36.80
รวม	152	100.00

จากตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 50.70 เป็นเพศหญิง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 49.30

จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 รองลงมาเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 40.10 ถัดมาเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 และสุดท้ายเป็นตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 รองลงมาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 และลำดับสุดท้ายระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ณ ที่ทำงานปัจจุบัน) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปี ขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 และลำดับสุดท้ายมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30

**ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
เทศบาลและวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขต
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม**

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล
ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม โดยใช้ค่าเฉลี่ย
(Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
นำเสนอในตาราง 2-14 ดังนี้

**2.1 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล
โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 2**

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยรวมและ
รายด้าน

ด้าน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสถิติ		ระดับคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน
		\bar{x}	S.D	
1	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	3.19	.683	ปานกลาง
2	ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.25	.737	ปานกลาง
3	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.46	.647	ปานกลาง
4	ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ของบุคคล	3.39	.689	ปานกลาง
5	ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น	3.42	.827	ปานกลาง
6	ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.52	.696	มาก
7	ด้านจังหวะชีวิต	3.65	.612	มาก
8	ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.78	.628	มาก
รวม		3.46	.519	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.78$) ด้านจรรยาชีวิต ($\bar{X} = 3.65$) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.52$) และระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความ ก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.46$) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.42$) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.39$) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.25$) และด้านการ ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.19$) ตามลำดับ

2.2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขต อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D	
1	ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการ ครองชีพในปัจจุบัน	3.03	.841	ปานกลาง
2	ท่านได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานคล้ายกัน ในองค์กรอื่น ๆ	3.26	.752	ปานกลาง
3	ท่านได้รับความยุติธรรมจากการประเมิน เลื่อนขั้นเงินเดือน	3.16	.872	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D	
4	ท่านพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากการ ทำงาน	3.31	.809	ปานกลาง
	รวม	3.19	.683	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียง ลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ท่านพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน ($\bar{x} = 3.31$) ท่านได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานคล้ายกันในองค์กรอื่น ๆ ($\bar{x} = 3.26$) ท่านได้รับความยุติธรรมจากการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{x} = 3.16$) และท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.03$) ตามลำดับ

2.3 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D	
1	อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอมี คุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.56	.769	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D	
2	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด และเป็นระเบียบ สะดวกต่อการทำงาน	3.69	.756	มาก
3	องค์การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น การเล่นกีฬา การสันทนาการ อย่างสม่ำเสมอ	3.22	.929	ปานกลาง
4	การได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง	2.55	1.243	ปานกลาง
รวม		3.25	.737	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขต อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด และเป็นระเบียบ สะดวกต่อการทำงาน ($\bar{x} = 3.69$) อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอมีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{x} = 3.56$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ องค์การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น การเล่นกีฬา การสันทนาการอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.22$) การได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง ($\bar{x} = 2.55$) ตามลำดับ

2.4 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขต
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกเป็น
รายชื่อ ดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความก้าวหน้า
และความมั่นคงในงานจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D	
1	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานในระดับที่สูงขึ้น	3.42	.794	ปานกลาง
2	ความรู้ ความสามารถที่เพิ่มพูนขึ้นของท่าน มีส่วนทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า	3.59	.721	มาก
3	องค์การส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านเสนอ ผลงานเพื่อความก้าวหน้า	3.28	.858	ปานกลาง
4	ท่านคิดว่างานที่ทำเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง	3.55	.933	มาก
รวม		3.46	.647	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขต
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่
ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ความรู้ ความสามารถที่เพิ่มพูน
ขึ้นของท่านมีส่วนทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.59$) และท่านคิดว่างานที่ทำเป็น
อาชีพที่ มีความมั่นคง ($\bar{x} = 3.55$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ ท่านได้รับ
มอบหมายให้ทำงานในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 3.42$) และองค์การส่งเสริมและสนับสนุนให้
ท่านเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.28$)

2.5 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขต
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล
จำแนกเป็นรายข้อ ดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านโอกาสในการ
พัฒนาขีดความสามารถของบุคคลจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของ บุคคล	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D	
1	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรม หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ มาพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพ	3.25	.966	ปานกลาง
2	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น	2.96	1.150	ปานกลาง
3	ท่านมีอิสระที่จะใช้ความรู้ ความสามารถมาใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.48	.861	ปานกลาง
4	มีการวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไข ปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.64	.722	มาก
5	มีโอกาสดำเนินการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.61	.727	มาก
รวม		3.39	.689	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขต
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ มีการวางแผนในการ
ทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 3.64$) มีโอกาสดำ
เนินการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.61$) และอยู่ใน
ระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ คือ ท่านมีอิสระที่จะใช้ความรู้ ความสามารถมาใช้ในการ

ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.48$) ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.25$) และท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.96$) ตามลำดับ

2.6 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D	
1	บุคลากรในองค์การสามารถทำงานร่วมกันได้โดยไม่ มีการแบ่ง พรรคพวก	3.48	.948	ปานกลาง
2	องค์การมีการจัดส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้าง มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.36	.939	ปานกลาง
รวม		3.42	.827	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ บุคลากรในองค์การสามารถทำงานร่วมกันได้ โดยไม่มีการแบ่งพรรคพวก ($\bar{X} = 3.48$) และองค์การมีการจัดส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.36$) ตามลำดับ

2.7 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขต
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D	
1	มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา	3.36	.880	ปานกลาง
2	บุคลากรทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และเคารพสิทธิส่วนตัวของผู้ร่วมงาน	3.60	.747	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่าน	3.59	.908	มาก
รวม		3.52	.696	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ บุคลากรทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และเคารพสิทธิส่วนตัวของผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 3.60$) ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่าน ($\bar{x} = 3.59$) และอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.36$) ตามลำดับ

2.8 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขต
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านจังหวัดชีวิต ดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านจังหวัดชีวิต
จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	จังหวัดชีวิต	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D	
1	สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่าง เหมาะสม	3.64	.740	มาก
2	มีเวลาว่างที่ จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ได้ อย่างสม่ำเสมอ	3.66	.689	มาก
รวม		3.65	.612	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาล
ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านจังหวัดชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี
ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ คือ มีเวลาว่างที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรได้อย่างสม่ำเสมอ
($\bar{x} = 3.66$) และสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและ
สังคมได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.64$) ตามลำดับ

2.9 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขต
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความเป็น
ประโยชน์ต่อสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D	
1	องค์การของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุน กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น โครงการงานประเพณี โครงการเผยแพร่ ความรู้สิทธิหน้าที่ เป็นต้น	3.93	.777	มาก
2	ได้ปฏิบัติตามนโยบายขององค์การในด้านการ ประหยัดพลังงานและอื่น ๆ	3.63	.705	มาก
3	มีความรู้สึกว่าคุณ้องค์การของตนเองมีส่วนร่วม รับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ	3.77	.747	มาก
รวม		3.78	.628	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล
ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่
ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับคุณภาพ
ชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ คือ องค์การของท่านให้ความร่วมมือ
และสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น โครงการงานประเพณี โครงการ
เผยแพร่ความรู้สิทธิหน้าที่ เป็นต้น ($\bar{x} = 3.93$) มีความรู้สึกว่าคุณ้องค์การของตนเองมีส่วน
ร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ ($\bar{x} = 3.77$) และได้ปฏิบัติตามนโยบายของ
องค์การในด้านการประหยัดพลังงานและอื่น ๆ ($\bar{x} = 3.63$) ตามลำดับ

2.10 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล
โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น โดยรวมและ
รายด้าน

ด้าน	ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D	
1	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	3.49	.517	ปานกลาง
2	ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่าง เต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.97	.590	มาก
3	ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	3.70	.759	มาก
รวม		3.72	.515	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล
ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถ
เพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{x} = 3.97$) ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพ
ขององค์กร ($\bar{x} = 3.70$) และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขต
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเชื่อมั่นและ
ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{x} = 3.49$)

2.11 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ในเขต
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์การ ดังตาราง 12

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความ
เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D	
1	คิดว่าวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การ มีความ เป็นมืออาชีพ มีการบริหารจัดการที่ดี เป็นที่ พึงและเชื่อถือศรัทธาของประชาชนอย่าง แท้จริง มีความเหมาะสม	3.63	.794	มาก
2	รู้สึกว่าเป้าหมายขององค์การเป็นเป้าหมาย ของท่าน	3.46	.680	ปานกลาง
3	ยอมรับค่านิยมขององค์การนี้	3.49	.690	ปานกลาง
4	เห็นว่าองค์การนี้มีการบริหารงานที่ดี	3.57	.751	มาก
5	มักร่วมวิจารณ์หน่วยงานในทางลบกับเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอ	3.34	1.092	ปานกลาง
6	แม้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพไปในลักษณะใด ก็ตามท่านยังมีความเชื่อมั่นในนโยบายการ บริหารงานขององค์การ	3.47	.690	ปานกลาง
รวม		3.49	.517	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล
ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและ
ค่านิยมขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} = 3.49) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ คิดว่าวิสัยทัศน์ (Vision)
ขององค์การ มีความเป็นมืออาชีพ มีการบริหารจัดการที่ดี เป็นที่พึงและเชื่อถือศรัทธาของ

ประชาชนอย่างแท้จริงมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.63$) เห็นว่าองค์การนี้มีการบริหารงานที่ดี ($\bar{X} = 3.57$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ คือ ยอมรับค่านิยมขององค์การนี้ ($\bar{X} = 3.49$) แม้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพไปในลักษณะใดก็ตามท่านยังมีความเชื่อมั่นในนโยบายการบริหารงานขององค์การ ($\bar{X} = 3.47$) รู้สึกว่าเป้าหมายขององค์การเป็นเป้าหมายของท่าน ($\bar{X} = 3.46$) มักร่วมวิจารณ์หน่วยงานในทางลบกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.34$) ตามลำดับ

2.12 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ดังตาราง 13

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ค่าสถิติ		ระดับ
		\bar{X}	S.D	ความคิดเห็น
1	ท่านรู้สึกห่วงใยอนาคตขององค์การต่อการเปลี่ยนแปลง	3.61	.737	มาก
2	ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์การ	4.00	.709	มาก
3	เมื่อองค์การ มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของแต่ละฝ่าย ท่านมีความยินดีที่จะปรับระบบ	4.01	.750	มาก
4	เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่เสมอ	4.14	.703	มาก
5	ท่านมีความกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.05	.659	มาก
6	เต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จ ถึงแม้จะเลยเวลาเลิกงานแล้ว	4.03	.726	มาก
รวม		3.97	.590	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ คือ เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่เสมอ ($\bar{X} = 4.14$) ท่านมีความกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.05$) เต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จ ถึงแม้จะเลยเวลาเลิกงานแล้ว ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อองค์กร มีการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างของแต่ละฝ่าย ท่านมีความยินดีที่จะปรับระบบการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.01$) ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 4.00$) และท่านรู้สึกห่วงใยอนาคตขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ

2.13 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร ดังตาราง 14

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D	
1	ท่านไม่คิดที่จะลาออก แม้ว่าองค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.63	.938	มาก
2	เมื่อทำงานนานเข้าท่านยิ่งรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร มากขึ้น	3.74	.865	มาก
3	ท่านเลือกว่าองค์กรนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุด	3.67	.851	มาก
4	ท่านรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร	3.61	.853	มาก
5	ท่านภูมิใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนี้	3.84	.843	มาก
รวม		3.70	.759	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ คือ ท่านภูมิใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อทำงานนานเข้าท่านยิ่งรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ($\bar{X} = 3.74$) ท่านเลือกว่าองค์กรนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุด ($\bar{X} = 3.67$) ท่านไม่คิดที่จะลาออก แม้ว่าองค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ($\bar{X} = 3.63$) และท่านรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Samples และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA หากกรณีพบความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในตาราง 15-22 ดังนี้

3.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่เพศแตกต่างกัน โดยใช้สถิติค่าที (t-test) ชนิด Independent Sample Test ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอรายด้าน ดังตาราง 15-16

ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล
จำแนกตามเพศ

ด้าน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ชาย (n=77)		หญิง (n=75)		t	sig
		\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D		
1	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.30	.716	3.07	.631	2.114	.036*
2	ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.32	.793	3.19	.674	1.043	.299
3	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.51	.690	3.42	.601	.884	.378
4	ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	3.42	.705	3.35	.676	.635	.526
5	ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.44	.886	3.40	.766	.357	.722
6	ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.53	.737	3.51	.656	.188	.851
7	ด้านจังหวะชีวิต	3.58	.603	3.72	.616	-1.437	.153
8	ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.80	.588	3.75	.669	.528	.598

จากตาราง 15 พบว่า เพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันในด้าน
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล
จำแนกตามเพศ

ด้าน	ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย (n=77)		หญิง (n=75)		t	sig
		\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D		
1	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.55	.532	3.43	.498	1.390	.166
2	ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ ขององค์กร	4.02	.556	3.92	.623	1.060	.291
3	ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็น สมาชิกภาพขององค์กร	3.81	.775	3.58	.729	1.852	.066

จากตาราง 16 พบว่า เพศแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
เทศบาล ไม่มีความแตกต่างกัน

3.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนก
ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว One-Way ANOVA หากกรณีพบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ผลการ
วิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอ รายด้าน ดังตาราง 17-19

ตาราง 17 เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล
จำแนกตามตำแหน่ง

ด้าน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.65	3	.21	.46	.70
		ภายในกลุ่ม	69.87	148	.47		
		รวม	70.52	151			
2	ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.28	3	.76	1.410	.24
		ภายในกลุ่ม	79.82	148	.53		
		รวม	82.11	151			
3	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.53	3	3.86	11.04	.00***
		ภายในกลุ่ม	51.75	148	.35		
		รวม	63.33	151			
4	ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	9.42	3	3.14	7.44	.00***
		ภายในกลุ่ม	62.44	148	.42		
		รวม	71.87	151			
5	ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	2.75	3	.91	1.34	.26
		ภายในกลุ่ม	100.62	148	.68		
		รวม	103.38	151			
6	ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.82	3	.60	1.25	.29
		ภายในกลุ่ม	71.43	148	.48		
		รวม	73.26	151			
7	ด้านจังหวะชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	1.19	3	.39	1.06	.36
		ภายในกลุ่ม	55.41	148	.37		
		รวม	56.61	151			
8	ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.18	3	.72	1.87	.13
		ภายในกลุ่ม	57.42	148	.38		
		รวม	59.61	151			

จากตาราง 17 พบว่า ตำแหน่งแตกต่างกันคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

ดังนั้นจึงได้วิเคราะห์ด้วยวิธีการ Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลในตาราง 18

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบหาค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล จำแนกตามตำแหน่ง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตำแหน่ง	\bar{x}	ตำแหน่ง			
			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
			3.79	3.35	3.22	3.26
1. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	พนักงานเทศบาล	3.79	-	0.44	0.57***	0.53***
	ลูกจ้างประจำ	3.35	-	-	0.12	0.08
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.22	-	-	-	-0.03
	พนักงานจ้างทั่วไป	3.26	-	-	-	-
		\bar{x}	3.68	3.56	3.15	3.22
2. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	พนักงานเทศบาล	3.68	-	0.12	0.52***	0.45***
	ลูกจ้างประจำ	3.56	-	-	0.40	0.33
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.15	-	-	-	-0.07
	พนักงานจ้างทั่วไป	3.22	-	-	-	-

จากตาราง 18 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลพนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.00

ตาราง 19 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล
จำแนกตามตำแหน่ง

ด้าน	ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.06	3	.35	1.33	.26
		ภายในกลุ่ม	39.35	148	.26		
		รวม	40.41	151			
2	ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.79	3	.26	.75	.52
		ภายในกลุ่ม	51.85	148	.35		
		รวม	52.64	151			
3	ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3.98	3	1.32	2.36	.52
		ภายในกลุ่ม	83.05	148	.56		
		รวม	87.03	151			

จากตาราง 19 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

3.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA หากกรณีพบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอโดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 20-23

ตาราง 20 เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล
ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้าน	ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.57	2	.28	.61	.54
		ภายในกลุ่ม	69.94	149	.46		
		รวม	70.52	151			
2	ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.08	2	1.04	1.93	.14
		ภายในกลุ่ม	80.02	149	.53		
		รวม	82.11	151			
3	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.05	2	3.02	7.78	.00***
		ภายในกลุ่ม	57.28	149	.38		
		รวม	63.33	151			
4	ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	7.41	2	3.70	8.57	.00***
		ภายในกลุ่ม	64.45	149	.43		
		รวม	71.87	151			
5	ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	3.39	2	1.69	2.53	.08
		ภายในกลุ่ม	99.98	149	.67		
		รวม	103.38	151			
6	ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.25	2	.62	1.30	.27
		ภายในกลุ่ม	72.00	149	.48		
		รวม	73.26	151			
7	ด้านจังหวะชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2.35	2	1.17	3.22	.04*
		ภายในกลุ่ม	54.26	149	.36		
		รวม	56.61	151			

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้าน	ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8	ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.01	2	1.00	2.60	.07
		ภายในกลุ่ม	57.59	149	.38		
		รวม	59.61	151			

จากตาราง 20 พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และด้านจังหวะชีวิต มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจึงได้วิเคราะห์ด้วยวิธีการ Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลในตาราง 21

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา	\bar{x}	ระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
			3.20	3.52	3.80
1. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.20	-	-0.31***	-0.59***
	ปริญญาตรี	3.52	-	-	-0.27
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.80	-	-	-
2. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล		\bar{x}	3.20	3.36	3.90
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.20	-	-0.16	-0.69***
	ปริญญาตรี	3.36	-	-	-0.53***
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.90	-	-	-

ตาราง 21 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา	\bar{x}	ระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
			3.47	3.71	3.81
3. ด้านจังหวะชีวิต	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.47	-	-0.23*	-0.33*
	ปริญญาตรี	3.71	-	-	-0.10
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.81	-	-	-

จากตาราง 21 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความเห็นแตกต่างกับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

ด้านจังหวะชีวิต พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดแตกต่างกันกับระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขต
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้าน	ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.51	2	.76	2.91	.05*
		ภายในกลุ่ม	38.89	149	.26		
		รวม	40.41	151			
2	ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.61	2	.30	.88	.41
		ภายในกลุ่ม	52.03	149	.34		
		รวม	52.64	151			
3	ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.84	2	1.42	2.51	.08
		ภายในกลุ่ม	84.19	149	.56		
		รวม	87.03	151			

จากตาราง 22 พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงได้วิเคราะห์ด้วยวิธีการ Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลในตาราง 23

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบหาค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานเทศบาล จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับการศึกษา	\bar{x}	ระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
			3.40	3.49	3.71
1. ด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.40	-	-0.08	-0.31*
	ปริญญาตรี	3.49	-	-	-0.31*
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.71	-	-	-

จากตาราง 23 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่จบ
การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
และปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนก
ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA หากกรณีพบความแตกต่างระหว่าง
ค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบแบบ Least Significant
Difference (LSD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอโดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 24-26

ตาราง 24 เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล
ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้าน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.48 69.03 70.52	2 149 151	.74 .46	1.60	.20
2	ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.35 80.76 82.11	2 149 151	.67 .54	1.24	.29
3	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3.90 59.43 63.33	2 149 151	1.95 .39	4.89	.00***
4	ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.33 69.53 71.87	2 149 151	1.16 .46	2.50	.08
5	ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	6.64 96.73 103.38	2 149 151	3.32 .64	5.11	.00***
6	ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.81 70.44 73.26	2 149 151	1.40 .47	2.97	.05*
7	ด้านจังหวะชีวิต	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.66 55.95 56.61	2 149 151	.33 .37	.88	.41

ตาราง 24 (ต่อ)

ด้าน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8	ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.18	2	.09	.23	.79
		ภายในกลุ่ม	59.42	149	.39		
		รวม	59.61	151			

จากตาราง 24 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจึงได้วิเคราะห์ด้วยวิธีการ Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลในตาราง 25

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบหาค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{x}	ประสบการณ์ในการทำงาน		
			1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	7 ปีขึ้นไป
			3.25	3.65	3.50
1. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	1-3 ปี	3.25	-	-0.39*	0.24*
	4-6 ปี	3.65	-	-	0.14
	7 ปีขึ้นไป	3.50	-	-	-
	\bar{x}		3.56	3.60	3.15
2. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	1-3 ปี	3.56	-	-0.04	0.40*
	4-6 ปี	3.60	-	-	0.45*
	7 ปีขึ้นไป	3.15	-	-	-

ตาราง 25 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ประสบการณ์ในการ ทำงาน	\bar{x}	ประสบการณ์ในการทำงาน		
			1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	7 ปีขึ้นไป
			3.35	3.69	3.52
3. ด้านสิทธิส่วนบุคคล ในสถานที่ทำงาน	1-3 ปี	3.35	-	-0.34*	-0.17
	4-6 ปี	3.69	-	-	0.16
	7 ปีขึ้นไป	3.52	-	-	-

จากตาราง 25 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปี และ 7 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่าประสบการณ์ในการทำงานทำงานสูงกว่า 7 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี และ 4-6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 26 เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล
ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้าน	ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.810	2	.405	1.52	.22
		ภายในกลุ่ม	39.605	149	.266		
		รวม	40.415	151			
2	ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.382	2	.191	.54	.58
		ภายในกลุ่ม	52.267	149	.351		
		รวม	52.649	151			
3	ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.436	2	1.218	2.14	.12
		ภายในกลุ่ม	84.602	149	.568		
		รวม	87.038	151			

จากตาราง 26 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระว่ามีความสัมพันธ์กันไม่เกิน 0.08 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2548, หน้า 101-103) จึงจะมีความเหมาะสมและสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุได้ ซึ่งผลการตรวจสอบข้อมูลเป็นไปตามรายละเอียดดังตาราง 27-28

ตาราง 27 เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ ที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

ตัวแปร	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8
x1	1.000	0.624**	0.575**	0.492**	0.505**	0.510**	0.223**	0.344**
x2		1.000	0.608**	0.518**	0.541**	0.540**	0.250**	0.460**
x3			1.000	0.686**	0.582**	0.547**	0.326**	0.401**
x4				1.000	0.600**	0.607**	0.380**	0.521**
x5					1.000	0.647**	0.435**	0.488**
x6						1.000	0.454**	0.567**
x7							1.000	0.481**
x8								1.000

หมายเหตุ

- x1 แทน การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- x2 แทน สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- x3 แทน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- x4 แทน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล
- x5 แทน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- x6 แทน สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน
- x7 แทน จังหวะชีวิต
- x8 แทน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากตาราง 27 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวที่จะใช้ในการวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุมีความสัมพันธ์กันไม่เกิน 0.08 ดังนั้นข้อมูลชุดนี้จึงมีคุณสมบัติที่จะนำไปวิเคราะห์สถิติในขั้นสูงต่อไป

ดังนั้นจึงได้วิเคราะห์ด้วยวิธีการถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

ปรากฏผลในตาราง 28

ตาราง 28 วิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม รายด้าน

ด้าน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสถิติ	ค่า
		ถดถอยมาตรฐาน	ทดสอบ	นัยสำคัญ
		(Beta)	(t)	(p)
1	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.064	.858	.392
2	ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	-.044	-.549	.584
3	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.166	1.961	.052
4	ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	-.064	-.767	.444
5	ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.029	.361	.718
6	ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	.032	.390	.697
7	ด้านจรรยาชีวิต	.233	3.575	.000***
8	ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.527	7.271	.000***

sig = 0.00

R Adjust= .763

จากตาราง 28 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ซึ่งตัวแปรทั้ง 8 ด้านสามารถอธิบายความผูกพันที่มีต่อองค์กรได้สูงถึงร้อยละ 76.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีเพียง 2 ด้าน เท่านั้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์ .527 ด้านจังหวะชีวิต มีค่าสัมประสิทธิ์ .233

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี