

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ ตำแหน่ง และเงินเดือน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวน ได้แก่ พนักงานเทศบาล จำนวน 31 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 183 คน รวมทั้งสิ้น 221 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ ตำแหน่ง และเงินเดือน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการรวบรวมข้อมูลแล้วมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ได้ผลการวิเคราะห์ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสภาพส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	71	32.13
หญิง	150	67.87
รวม	221	100.00
อายุ		
20 ปีขึ้นไป-30 ปี	92	41.63
30 ปีขึ้นไป-40 ปี	87	39.37
40 ปีขึ้นไป-50 ปี	32	14.48
50 ปีขึ้นไป-60 ปี	10	4.52
รวม	221	100.00
การศึกษา		
ประถมศึกษา/ มัธยมศึกษา	40	18.10
ปวช./ ปวส.	70	31.67
ปริญญาตรี	97	43.89
สูงกว่าปริญญาตรี	14	6.34
รวม	221	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	75	33.94
2 ปีขึ้นไป-5 ปี	89	40.27
5 ปีขึ้นไป-10 ปี	37	16.74
10 ปีขึ้นไป-15 ปี	9	4.07
15 ปีขึ้นไป	11	4.98
รวม	221	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพตำแหน่ง		
พนักงานเทศบาล	31	14.02
ลูกจ้างประจำ	7	3.17
พนักงานจ้าง	183	82.81
รวม	221	100.00
เงินเดือน		
9,000-12,000 บาทต่อเดือน	114	51.58
12,000 บาทขึ้นไป-15,000 บาทต่อเดือน	86	38.91
15,000 บาทขึ้นไป-18,000 บาทต่อเดือน	13	5.89
18,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป	8	3.62
รวม	221	100.00

จากตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.87 พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป-30 ปี ร้อยละ 41.63 รองลงมาคือ อายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี อายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป-60 ปี ร้อยละ 39.37, 14.48 และ 4.52 ตามลำดับ พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 43.89 รองลงมาคือ ระดับปวช./ ปวส. ระดับประถมศึกษา/ มัธยมศึกษา และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 31.67, 18.10 และ 6.34 ตามลำดับ พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 ปีขึ้นไป-5 ปี ร้อยละ 40.27 รองลงมาคือ ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป-10 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป-15 ปี ร้อยละ 33.94, 16.74, 4.98 และ 4.07 ตามลำดับ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง ร้อยละ 82.80 รองลงมาคือ พนักงานเทศบาล ร้อยละ 14.02 และลำดับสุดท้ายคือลูกจ้างประจำ ร้อยละ 3.16 พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 9,000 บาทขึ้นไป-12,000 บาท ร้อยละ 51.58 รองลงมาคือ เงินเดือน 12,000 บาทขึ้นไป-15,000 บาท เงินเดือน 15,000 บาทขึ้นไป-18,000 บาท และเงินเดือน 18,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 38.91, 5.89 และ 3.62 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอมือเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 3 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอมือเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความ เชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าใน การยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ ผูกพัน	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านรู้สึก ภาคภูมิใจที่ ได้มาเป็น ส่วนหนึ่งของ เทศบาลเมือง บ้านสวน	42 (19.00)	131 (59.28)	45 (20.36)	3 (1.36)	0 (0.00)	3.96	0.67	มาก	2
2. ท่านรู้สึก ภาคภูมิใจเมื่อมี บุคคลอื่นกล่าว ชื่นชมเทศบาล เมืองบ้านสวน	40 (18.10)	139 (62.90)	41 (18.55)	1 (0.45)	0 (0.00)	3.99	0.62	มาก	1
3. ท่านรู้สึก ภาคภูมิใจที่จะ บอกกับผู้อื่นว่า ท่านเป็น บุคลากรของ เทศบาลเมือง บ้านสวน	33 (14.94)	114 (51.58)	72 (32.58)	2 (0.90)	0 (0.00)	3.81	0.69	มาก	3

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้านความ เชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าใน การยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ ผูกพัน	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
4. เมื่อมีบุคคล อื่นกล่าวถึง เทศบาลเมือง บ้านสวนในทาง เสียหาย ท่านจะ รีบกล่าวแก้ไข ทันที	15 (6.79)	109 (49.32)	94 (42.53)	3 (1.36)	0 (0.00)	3.62	0.63	มาก	4
5. ท่านมักพูด กับผู้อื่นเสมอว่า เทศบาลเมือง บ้านสวนเป็น เทศบาลที่ เหมาะสมที่จะ เข้ามาทำงาน	13 (5.88)	113 (51.13)	87 (39.37)	7 (3.17)	1 (0.45)	3.59	0.67	มาก	5
ภาพรวม						3.79	0.48	มาก	

จากตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีระดับความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 (SD = 0.48) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีระดับความผูกพันเกี่ยวกับรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวชื่นชมเทศบาลเมืองบ้านสวน เป็นลำดับที่ 1 โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 (SD = 0.62)

รองลงมาคือ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของเทศบาลเมืองบ้านสวน มีค่าเฉลี่ย 3.96 (SD = 0.67) และลำดับสุดท้ายคือ มักพุดกับผู้อื่นเสมอว่าเทศบาลเมืองบ้านสวนเป็นเทศบาลที่เหมาะสมที่จะเข้ามาทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.59 (SD = 0.67)

ตารางที่ 4 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	
	มาก ที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			ความ ผูกพัน	อันดับ
1. ท่านพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ	26 (11.76)	121 (54.75)	71 (32.14)	2 (0.90)	1 (0.45)	3.76	0.68	มาก	3
2. ท่านเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม	60 (27.15)	118 (53.39)	42 (19.01)	1 (0.45)	0 (0.00)	4.07	0.69	มาก	1
3. ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางเทศบาลเมืองบ้านสวนจัดขึ้นเสมอ	22 (9.95)	124 (56.12)	72 (32.58)	2 (0.90)	1 (0.45)	3.74	0.66	มาก	4

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			ความ ผูกพัน	อันดับ
4. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานแม้ว่างานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่านก็ตาม	16 (7.24)	97 (43.89)	105 (47.51)	3 (1.36)	0 (0.00)	3.57	0.64	มาก	5
5. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายของเทศบาลเมืองบ้านสวนเป็นสำคัญ	38 (17.19)	114 (51.58)	66 (29.87)	3 (1.36)	0 (0.00)	3.85	0.71	มาก	2
ภาพรวม						3.79	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีระดับความผูกพันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 (SD = 0.50) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีระดับความผูกพันเกี่ยวกับความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถที่มี มาใช้การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.07 (SD = 0.69) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายของเทศบาลเมืองบ้านสวนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ย 3.85 (SD = 0.71) และลำดับสุดท้ายคือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน แม้ว่างานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่านก็ตาม มีค่าเฉลี่ย 3.57 (SD = 0.64)

ตารางที่ 5 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
เทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความต้องการดำรง
ความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ด้านความต้องการ ดำรงความเป็น สมาชิกขององค์กร ต่อไป	ระดับความคิดเห็น					ระดับ			
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	SD	ความ ผูกพัน	อันดับ
1. ท่านคิดว่าการ ทำงานที่เทศบาล เมืองบ้านสวนนี้มี คุณค่าต่อชีวิตของ ท่าน	33 (14.93)	108 (48.87)	76 (34.39)	3 (1.36)	1 (0.45)	3.76	0.73	มาก	3
2. ท่านรู้สึกมี ความมั่นคงในชีวิต ที่ได้เข้ามาทำงานใน เทศบาลเมือง บ้านสวน	23 (10.41)	121 (54.75)	71 (32.13)	6 (2.71)	0 (0.00)	3.73	0.68	มาก	5
3. ท่านมีความ จงรักภักดีต่อ เทศบาลเมือง บ้านสวน	31 (14.03)	123 (55.66)	64 (28.96)	1 (0.45)	2 (0.90)	3.81	0.70	มาก	2
4. ท่านภาคภูมิใจที่ ได้เป็นบุคลากรของ เทศบาลเมือง บ้านสวน	36 (16.29)	114 (51.58)	66 (29.87)	5 (2.26)	0 (0.00)	3.82	0.72	มาก	1
5. ท่านคิดว่าท่าน เป็นส่วนหนึ่งของ เทศบาลเมือง บ้านสวน	31 (14.03)	105 (47.51)	81 (36.65)	4 (1.81)	0 (0.00)	3.74	0.71	มาก	4
ภาพรวม						3.77	0.56	มาก	

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีระดับความผูกพันในด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 (SD = 0.56) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้ บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีระดับความผูกพันเกี่ยวกับความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวน เป็นลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.82 (SD = 0.72) รองลงมาคือ มีความจงรักภักดีต่อเทศบาลเมืองบ้านสวน มีค่าเฉลี่ย 3.81 (SD = 0.70) และลำดับสุดท้ายคือ รู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตที่ได้เข้ามาทำงานในเทศบาลเมืองบ้านสวน มีค่าเฉลี่ย 3.73 (SD = 0.68)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา สรุปในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

ด้าน	$\bar{X}$	SD	ระดับความผูกพัน	อันดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.79	0.48	มาก	1
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.79	0.50	มาก	2
3. ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	3.77	0.56	มาก	3
ภาพรวม	3.78	.44	มาก	

จากตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา สรุปในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.79 (SD = 0.48) รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม

อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.79 (SD = 0.50) และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อยู่ในลำดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 3.77 (SD = 0.56)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพตำแหน่ง และเงินเดือน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ T-test

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ชาย	71	3.82	.47	.920	.359
หญิง	150	3.76	.42		

*p < 0.05

จากตารางที่ 7 การเปรียบเทียบเพศกับบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน พบว่า บุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวน เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. เท่ากับ .359) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตามอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	2.360	.787	4.238	.006 *
ภายในกลุ่ม	217	40.277	.186		
รวม	220	42.637			

*p < 0.05

จากตารางที่ 8 การเปรียบเทียบอายุกับบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวน ที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. เท่ากับ .006) จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าระดับอายุในรายใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Post Hoc Test

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายลุ่มระดับอายุของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน

ระดับอายุ	$\bar{X}$	20 ปีขึ้นไป-30 ปี	30 ปีขึ้นไป-40 ปี	40 ปีขึ้นไป-50 ปี	50 ปีขึ้นไป-60 ปี
		3.75	3.72	3.97	4.07
20 ปีขึ้นไป-30 ปี	3.75	-		-.21 *	-.31 *
30 ปีขึ้นไป-40 ปี	3.72		-	-.24 *	-.35 *
40 ปีขึ้นไป-50 ปี	3.97			-	
50 ปีขึ้นไป-60 ปี	4.07				-

จากตารางที่ 9 เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตาม ระดับอายุ พบว่า บุคลากรที่มีระดับอายุ 20 ปีขึ้นไป-30 ปี มีความผูกพันต่อ

องค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับอายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี บุคลากรที่มีระดับอายุ 20 ปีขึ้นไป-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับอายุ 50 ปีขึ้นไป-60 ปี บุคลากรที่มีระดับอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับอายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี บุคลากรที่มีระดับอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับอายุ 50 ปีขึ้นไป-60 ปี

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตามการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	.169	.056	.287	.835
ภายในกลุ่ม	217	42.469	.196		
รวม	220	42.637			

*p < 0.05

จากตารางที่ 10 การเปรียบเทียบการศึกษากับบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. เท่ากับ .835) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	1.426	.356	1.868	.117
ภายในกลุ่ม	216	41.212	.191		
รวม	220	42.637			

*p < 0.05

จากตารางที่ 11 การเปรียบเทียบระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. เท่ากับ .117) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีสถานภาพตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	.430	.215	1.110	.332
ภายในกลุ่ม	218	42.208	.194		
รวม	220	42.637			

*p < 0.05

จากตารางที่ 12 การเปรียบเทียบสถานภาพตำแหน่งกับบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวน ที่มีสถานภาพตำแหน่งต่างกัน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. เท่ากับ .332) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำแนกตามเงินเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	.644	.215	1.109	.346
ภายในกลุ่ม	217	41.993	.194		
รวม	220	42.637			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 13 การเปรียบเทียบเงินเดือนกับบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวน ที่มีเงินเดือนต่างกัน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. เท่ากับ .346) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3. บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 14 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
4. บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีสถานภาพตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน