

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการนำเสนอข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
μ	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าวิกฤตการแจกแจงแบบ (F-Distribution)
df	แทน	ค่าที่ระดับความเป็นอิสระของการผันแปร (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของค่าเฉลี่ย (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean Square)
Sig	แทน	ค่า Significance ของการทดสอบสองทาง
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนในการนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ได้แก่ เพศ และประเภทบุคลากร โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ได้แก่ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F - Test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance)

5. วิเคราะห์แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการแจกแจงความถี่แล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 293)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ.		
1.1 ชาย	145	49.5
1.2 หญิง	148	50.5
รวม	293	100.00
2. ประเภทบุคลากร		
2.1 สายวิชาการ	174	59.4
2.2 สายสนับสนุน	119	40.6
รวม	293	100.00

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	13.3
3.2 ปริญญาตรี	87	29.7
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	167	57
รวม	293	100.00
4. ระยะเวลาการทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	115	39.2
4.2 5-15 ปี	128	43.7
4.3 16 ปีขึ้นไป	50	17.1
รวม	293	100.00

จากตารางที่ 7 สามารถอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 นอกนั้นเป็นเพศชาย จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5

2. จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 นอกนั้นเป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6

3. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 57 รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3

4. จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 5-15 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมาระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 และระยะเวลาการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1

2. วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน (n = 293)

ความผูกพัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความเชื่อมั่น	4.06	.26	มาก
ด้านความเต็มใจ	4.45	.43	มากที่สุด
ด้านความภูมิใจ	4.53	.42	มากที่สุด
ด้านการมีส่วนร่วม	4.14	.51	มาก
ด้านความภักดี	4.18	.55	มาก
ด้านความคงอยู่	4.05	.67	มาก
โดยรวม	4.23	.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความภูมิใจ และด้านความเต็มใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.53 ($\bar{X} = 4.53$) และ 4.45 ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ ส่วนด้านความเชื่อมั่น ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดี ด้านความคงอยู่ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ($\bar{X} = 4.06$), 4.14 ($\bar{X} = 4.14$), 4.18 ($\bar{X} = 4.18$), 4.05 ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงการทดสอบสมมติฐานของระดับความผูกพันด้วย t-test one sample (n = 293)

ตัวแปรที่ศึกษา	μ	\bar{X}	S.D.	t	p-value
ความผูกพันต่อองค์กร	3.41	4.23	0.31	44.578	.000*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า การทดสอบสมมติฐานของระดับความผูกพันด้วย t-test one sample เพื่อเปรียบเทียบค่า μ ที่ระดับ 3.41 (ระดับมาก) จากเกณฑ์การเปรียบเทียบหน้า 59 ผลปรากฏว่าระดับความผูกพันมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.23$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.31) จะได้ค่า t เท่ากับ 44.578 และมีค่าทดสอบสมมติฐาน (p - value = 0.00) ดังนั้นระดับความผูกพันจาก

การทดสอบ ด้วย T - Test One Sample มีค่าสูงกว่า 3.41 (ระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value <.05) เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามด้านความเชื่อมั่น จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความเชื่อมั่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ทัศนคติของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตรงกับอุดมการณ์ของท่าน	4.01	.29	มาก
2. พันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตรงกับอุดมการณ์ของท่าน	4.00	.20	มาก
3. นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความเหมาะสมดีแล้ว	4.00	.40	มาก
4. การบริหารงานและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเหมาะสมดีแล้ว	4.00	.53	มาก
5. เคารพนับถือยกย่องคนที่ทำความดีสุจริตและยุติธรรมของมหาวิทยาลัย	4.36	.52	มากที่สุด
โดยรวม	4.07	.26	มาก

จากตารางที่ 10 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเชื่อมั่น โดยจำแนกเป็นรายชื่อโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) มีจำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ทัศนคติของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตรงกับอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.01$) พันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตรงกับอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.00$) นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 4.00$) การบริหารงานและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 4.00$) และพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ บุคลากรมีความนับถือยกย่องคนที่ทำความดีสุจริตและยุติธรรมของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.36$)

ตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเต็มใจจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความเต็มใจ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ	4.55	.54	มากที่สุด
2. เห็นว่าการขาดงานและการมาทำงานสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง	4.37	.61	มากที่สุด
3. ทำงานด้วยความทุ่มเท โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และขยันหมั่นเพียร	4.52	.71	มากที่สุด
4. ยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้กับองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน	4.37	.52	มากที่สุด
5. ทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.48	.64	มากที่สุด
โดยรวม	4.46	.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเต็มใจโดยจำแนกเป็นรายชื่อโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$) โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.55$) ทำงานด้วยความทุ่มเท โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และขยันหมั่นเพียรทุ่มเทความสามารถ ($\bar{X} = 4.52$) ทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.48$) ยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้กับองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.37$) เห็นว่าการขาดงานและการมาทำงานสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ ($\bar{X} = 4.37$)

ตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความภูมิใจจำแนกเป็นรายชื่อ

ความภูมิใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	4.76	.42	มากที่สุด
2. มักจะพูดถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ	4.45	.53	มากที่สุด
3. รู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในทางไม่ดี	4.50	.61	มากที่สุด
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่นำทำงานด้วย	4.50	.64	มากที่สุด
5. ไม่รู้สึกลี้ใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะตัวแทนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะประโยชน์	4.50	.50	มากที่สุด
โดยรวม	4.53	.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความภูมิใจโดยจำแนกเป็นรายชื่อ โดยรวม พบว่า มีชื่อที่อยู่ในระดับระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) โดยจำแนกตามรายชื่อดังนี้ บุคลากรภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ($\bar{X} = 4.76$) ไม่รู้สึกลี้ใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะตัวแทนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ มีค่าเท่ากับ ($\bar{X} = 4.50$) รู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในทางไม่ดี ($\bar{X} = 4.50$) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่นำทำงานด้วย ($\bar{X} = 4.50$) และมักจะพูดถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ ($\bar{X} = 4.45$)

ตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการมีส่วนร่วมจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนามหาวิทยาลัย	3.94	.89	มาก
2. ทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	4.47	.54	มากที่สุด
3. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.28	.53	มากที่สุด
4. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	3.87	.81	มาก
โดยรวม	4.15	.51	มาก

จากตารางที่ 13 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการมีส่วนร่วมโดยจำแนกเป็นรายข้อโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และพบว่าข้อที่อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้ บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนามหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.94$) และบุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ($\bar{X} = 3.87$) ส่วนรายข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้ บุคลากรทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ($\bar{X} = 4.47$) และบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.28$)

ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความภักดีจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความภักดี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	3.89	.72	มาก
2. ตั้งใจจะทำงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจนเกษียณอายุราชการ	4.17	.82	มาก

ด้านความภักดี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3. มีความหวังใจอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	4.52	.53	มากที่สุด
4. ไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า	4.02	.68	มาก
5. คิดอยู่เสมอว่าความลับของมหาวิทยาลัย ไม่ควรนำไปเปิดเผย	4.90	.77	มากที่สุด
โดยรวม	4.15	.55	มาก

จากตารางที่ 14 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความภักดีโดยจำแนก เป็นรายชื่อโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) พบว่าข้อที่อยู่ในระดับมากมี 3 ข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้ บุคลากรตั้งใจจะทำงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จนเกษียณอายุราชการ ($\bar{X} = 4.17$) บุคลากรไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ($\bar{X} = 4.02$) และ บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนรายชื่อที่อยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้ บุคลากรคิดอยู่เสมอว่าความลับของมหาวิทยาลัย ไม่ควรนำไปเปิดเผย ($\bar{X} = 4.90$) และบุคลากรมีความหวังใจอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ($\bar{X} = 4.52$)

ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความคงอยู่จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความคงอยู่	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. งานที่รับผิดชอบมีโอกาสพัฒนาก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน	4.26	.54	มากที่สุด
2. ไม่คิดจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน	4.16	.65	มาก
3. รู้สึกมีความสุขในการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามนี้	4.26	.90	มากที่สุด
4. ถ้าลาออกจะได้รับผลเสียมากกว่าที่ท่านทำงานที่	3.62	.71	มาก

ด้านความคงอยู่	\bar{X}	S.D.	ระดับ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามนี้ต่อไปนี้			
5. ไม่รู้สึกกดดันหรือคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่ง	3.72	.57	มาก
6. มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.34	.66	มากที่สุด
7. การเปลี่ยนตำแหน่งของจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้	3.96	.60	มาก
8. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.14	.40	มาก
9. ไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรือภาวะวิกฤติ	4.02	.59	มาก
โดยรวม	4.14	.67	มาก

จากตารางที่ 15 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความคงอยู่โดยจำแนกเป็นรายชื่อโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) และพบว่าชื่อที่อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 6 ชื่อ เรียงลำดับได้ดังนี้ ไม่คิดจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.16$) ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.14$) ไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรือภาวะวิกฤติ ($\bar{X} = 4.02$) การเปลี่ยนงานจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก ($\bar{X} = 3.96$) ไม่รู้สึกกดดันหรือคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.72$) ถ้าลาออกจะได้รับผลเสียมากกว่าที่ทำงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ($\bar{X} = 3.62$)

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม และรายด้าน จำแนกตาม เพศ และประเภทของบุคลากร

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม จำแนกตามเพศ (n = 293)

ตัวแปรที่ศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	p-value
เพศ					
ชาย	145	4.20	0.34	- 1.286	.199
หญิง	148	4.25	0.28		

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคามรายด้าน จำแนกตามเพศ (n = 293)

ความผูกพัน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านความเชื่อมั่น	4.08	0.02	4.05	0.16	0.679	.498
ด้านความเต็มใจ	4.43	0.03	4.48	0.40	- 0.960	.338
ด้านความภูมิใจ	4.43	0.03	4.64	0.35	- 4.286	<.001*
ด้านการมีส่วนร่วม	4.04	0.03	4.24	0.56	-3.616	<.001*
ด้านความภักดี	4.13	0.04	4.17	0.58	-1.064	.288
ด้านความคงอยู่	4.23	0.07	4.05	0.41	1.737	.083

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามรายด้าน จำแนกตามเพศ สามารถสรุปผลตาม
สมมติฐานได้ดังนี้

บุคลาการที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์ด้านความภูมิใจ และด้านการมีส่วนร่วม
รวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) แต่มีความผูกพันต่อองค์ด้านความ
เชื่อมั่นด้านความเต็มใจ ด้านความภักดี และด้านความคงอยู่ ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม จำแนกตามประเภทบุคลากร ($n = 293$)

ตัวแปรที่ศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	p-value
ประเภทบุคลากร					
สายวิชาการ	174	4.21	0.34	- 0.550	.583
สายสนับสนุน	119	4.23	0.26		

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างมีความความผูกพันต่อ
องค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคามรายด้าน จำแนกตามประเภทบุคลากร ($n = 293$)

ความผูกพัน	สายวิชาการ		สายสนับสนุน		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านความเชื่อมั่น	4.05	0.30	4.08	0.16	- 0.960	.338
ด้านความเต็มใจ	4.45	0.45	4.47	0.38	- 0.393	.695
ด้านความภูมิใจ	4.51	0.44	4.56	0.37	- 1.029	.304
ด้านการมีส่วนร่วม	4.12	0.50	4.18	0.50	- 0.998	.319
ด้านความภักดี	4.14	0.55	4.16	0.53	- 0.771	.441
ด้านความคงอยู่	4.18	0.80	4.07	0.37	0.635	.526

จากตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างมีความผูกพันต่อองค์กร
รายด้านทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. วิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม และรายด้าน จำแนกตาม ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 293)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	.389	2	.195	2.007	.136
ภายในกลุ่ม	28.132	290	.097		
รวม	28.521	292			

จากตารางที่ 20 จากการทดสอบความแตกต่าง พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่จากการทดสอบความแตกต่างรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 293)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value	
ด้านความเชื่อมั่น	Between Groups	.296	2	.148	2.264	.106
	Within Groups	18.978	290	.065		
	Total	19.275	292			
ด้านความเต็มใจ	Between Groups	.980	2	.490	2.712	.068
	Within Groups	52.410	290	.181		
	Total	53.390	292			
ด้านความภูมิใจ	Between Groups	1.131	2	.566	3.260	.040*

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	p-value
	Within Groups	50.307	290	.173		
	Total	51.439	292			
ด้านการมีส่วนร่วม	Between Groups	.908	2	.454	1.788	.169
	Within Groups	73.677	290	.254		
	Total	74.585	292			
ด้านความภาคภูมิใจ	Between Groups	.309	2	.155	.627	.535
	Within Groups	71.540	290	.247		
	Total	71.849	292			
ด้านความคงอยู่	Between Groups	1.213	2	.606	3.588	.029*
	Within Groups	49.022	290	.169		
	Total	50.235	292			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร รายด้าน พบว่า ด้านความภาคภูมิใจ และด้านความคงอยู่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ดังนั้นจึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe Method) ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 22 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe Method)

ความผูกพันต่อ องค์กร	(I) EDU	(J) EDU	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.
ด้านความภูมิใจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.15791 *	.06312	.041
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.18904 *	.05593	.003
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.15791 *	.06312	.041
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.03112	.05643	.927
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.18904 *	.05593	.003
		ปริญญาตรี	.03112	.05643	.927
ด้านความคงอยู่	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.18843	.07923	.061
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.18991 *	.07312	.036
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.18843	.07923	.061
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.00148	.05436	1.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.18991 *	.07312	.036
		ปริญญาตรี	.00148	.05436	1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของวิธีของ เซฟเฟ (Scheffe Method) พบว่า 1) บุคลากรที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจโดยรวมมากกว่า ระดับปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P - Value < .05$) 2) บุคลากรที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่โดยรวม มากกว่า ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P - Value < .05$)

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคามโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน (n = 293)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.487	2	.243	2.518	.082
ภายในกลุ่ม	28.034	290	.097		
รวม	28.521	292			

จากตารางที่ 23 จากการทดสอบความแตกต่าง พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่จากการทดสอบ ความแตกต่าง รายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคามรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน (n = 293)

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่น	Between Groups	.131	2	.066	.995	.371
	Within Groups	19.143	290	.066		
	Total	19.275	292			
ด้านความเต็มใจ	Between Groups	1.165	2	.582	3.234	.041*
	Within Groups	52.225	290	.180		
	Total	53.390	292			
ด้านความภูมิใจ	Between Groups	.243	2	.121	.688	.504
	Within Groups	51.196	290	.177		
	Total	51.439	292			
ด้านการมีส่วนร่วม	Between Groups	2.190	2	1.095	4.386	.013*

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
	Within Groups	72.396	290	.250		
	Total	74.585	292			
ด้านความภักดี	Between Groups	3.591	2	1.796	7.629	.001*
	Within Groups	68.258	290	.235		
	Total	71.849	292			
ด้านความคงอยู่	Between Groups	.522	2	.261	1.522	.220
	Within Groups	49.713	290	.171		
	Total	50.235	292			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความภักดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ดังนั้นจึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe Method) ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe Method)

ความผูกพันต่อองค์กร	(I) EDU	(J) EDU	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ด้านความเต็มใจ	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 15 ปี	-.10628	.05597	.166
		16 ปีขึ้นไป	-.16365*	.06543	.041
	5 - 15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.10628	.05597	.166
		16 ปีขึ้นไป	-.05737	.06426	.755
	16 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	.16365*	.06543	.041

ความผูกพันต่อองค์กร	(I) EDU	(J) EDU	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.
		5 - 15 ปี	.05737	.06426	.755
ด้านการมีส่วนร่วม	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 15 ปี	-.13415	.06420	.114
		16 ปีขึ้นไป	.09217	.08464	.553
	5 - 15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.13415	.06420	.114
		16 ปีขึ้นไป	.22633*	.08333	.026
	16 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	-.09217	.08464	.553
	5 - 15 ปี	-.22633*	.08333	.026	
ด้านความภักดี	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 15 ปี	-.23827*	.06579	.001
		16 ปีขึ้นไป	-.18609*	.07489	.042
	5 - 15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.23827*	.06579	.001
		16 ปีขึ้นไป	.05219	.06535	.811
	16 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	.18609*	.07489	.042
		5 - 15 ปี	-.05219	.06535	.811

จากตารางที่ 25 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของวิธีของเชฟเฟ (Scheffe Method) พบว่า 1) บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจโดยรวมมากกว่าระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value < .05) 2) บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมโดยรวมมากกว่า ระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value < .05) 3) บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดีโดยรวมมากกว่า ระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value < .05)

ข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จากข้อคำถามปลายเปิดมีผู้เสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 293 คน มีผู้ตอบ

คำถามปลายเปิด จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 77.13 รายละเอียดสามารถสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

ตารางที่ 26 แสดงข้อเสนอแนะของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร - การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	25
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร - ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	32
3. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร - ควรปฏิบัติงานร่วมกันทุกด้าน และมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความเชื่อในองค์กร	28
4. การมีส่วนร่วมในองค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ - ควรมีการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน - ควรมีกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	8 12
5. ความจงรักภักดีต่อองค์กร - ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้สามารถทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	35
6. ความปรารถนาที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป - ควรจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน - ควรจัดสถานที่ทำงานให้มีความสะอาดสบายมากยิ่งขึ้น	38 48

จากตารางที่ 26 พบว่า ข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ควรทำให้มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (25 คน)

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ควรมีความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร (32 คน)

3. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ควรปฏิบัติงานร่วมกันทุกด้าน และมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความเชื่อในองค์กร (28 คน)

4. การมีส่วนร่วมในองค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ ควรมีการเข้าร่วม กิจกรรมของบุคลากรเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน (8 คน) และควรมีกิจกรรม สัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ (12 คน)

5. ความจงรักภักดีต่อองค์กร ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้สามารถทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ (35 คน)

6. ความปรารถนาที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป ควรจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความ ผูกพันต่อหน่วยงาน (38 คน) และควรจัดสถานที่ทำงานให้มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น (48 คน)