บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวน 233 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมุติฐานด้วยสถิติ ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) ค่าแอลเอสดี (LSD) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Correlation) ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 6 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 6 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับชั้น ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ แสดงผลดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	233	100.0
1. เพศ		
ชาย	93	39.90
หญิง	140	60.10
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	8	3.40
25 - 30 ปี	61	26.20
31 - 35 ปี	117	50.20
36 ปี ขึ้นไป	47	20.20
3. สถานภาพสมรส		
โสด	69	29.60
สมรสแล้ว	148	63.50
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	16	6.90
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	3.40
ปริญญาตรี	185	79.40
สูงกว่าปริญญาตรี	40	17.20
5. ตำแหน่ง		
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ)	13	5.60

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	233	100.0
5. (ต่อ)		
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน)	18	7.70
อาจารย์ประจำตามสัญญา	25	10.70
อาจารย์อัตราจ้าง	21	9.00
ลูกจ้างประจำ	17	7.30
พนักงานราชการ	10	4.30
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	58	24.90
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	45	19.30
6 - 10 ปี	107	45.90
11 ปี ขึ้นไป	81	34.80
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
5,000 - 10,000 บาท	113	48.50
10,001 – 20,000 บาท	81	34.80
20,001 - 30,000 บาท	28	12.00
30,001 บาท ขึ้นไป	11	4.70

จากตาราง 2 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 60.10 อายุ 31 - 35 ปีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 สถานภาพสมรสหรือมีครอบครัวแล้วจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ79.40 มีตำแหน่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ24.90 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 -

10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาทจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50

2. การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การกระจายอำนาจในการบริหาร การใช้อำนาจในการตัดสินใจ และการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงผลดังตาราง 3 - 6

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
ได้รับมอบหมายให้ทำงานหรือรับผิดชอบงานสำคัญเสมอ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการใหญ่	4.04	0.82	มาก
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเรื่องงาน	4.10	0.81	มาก
ความคิดเห็นที่เสนอไม่ถูกปฏิเสธจากผู้บังคับบัญชา	4.09	0.77	มาก
มีส่วนร่วมในการนำอุปสรรคปัญหาที่พบมาเสนอต่อผู้บริหารเพื่อปรับปรุง	4.06	0.80	มาก
มีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการรับรู้ผลการดำเนินการตามแผน	4.05	0.82	มาก
โดยรวม	4.07	0.60	มาก

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเรื่องงาน รองลงมา คือ ความ

คิดเห็นที่เสนอไม่ถูกปฏิเสธจากผู้บังคับบัญชา และน้อยที่สุด คือ ได้รับมอบหมายให้ทำงานหรือรับผิดชอบงานสำคัญเสมอโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการใหญ่

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร

ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
งานทุกขั้นต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่หัวหน้ามอบหมายอย่างเคร่งครัด	4.42	0.79	มากที่สุด
โอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.11	0.82	มาก
มีส่วนร่วมมือในการเร่งรัดการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.02	0.73	มาก
มีส่วนร่วมในการวิจารณ์ผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.79	มาก
มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของหน่วยงาน	4.41	0.75	มากที่สุด
โดยรวม	4.17	0.58	มาก

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = .58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานทุกขั้นต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่หัวหน้ามอบหมายอย่างเคร่งครัด รองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของหน่วยงาน และน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการวิจารณ์ผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ

ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
มีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานขององค์กร	4.15	0.78	มาก
งานที่ได้รับมอบหมายแม้บางครั้งจะยากแต่ก็ไม่เกินความสามารถ	4.26	0.77	มากที่สุด
มีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	4.11	0.83	มาก
มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหาของหน่วยงานและข้อแนะกับทีมงาน	4.15	0.79	มาก
มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหาของหน่วยงานและข้อแนะกับทีมงาน	4.15	0.74	มาก
โดยรวม	4.16	0.56	มาก

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = .56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายแม้บางครั้งจะยากแต่ก็ไม่เกินความสามารถ รองลงมา คือ มีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานขององค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหาของหน่วยงานและข้อแนะกับทีมงาน และมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหาของหน่วยงานและข้อแนะกับทีมงาน และน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ

ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
งานที่ทำอยู่มีลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานสูง	4.08	0.78	มาก
ผู้บังคับบัญชายินดีและเต็มใจสนับสนุนท่านในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อบุคลากรมีความสามารถและคุณสมบัติพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	4.04	0.85	มาก
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร	4.05	0.91	มาก
ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานที่บุคลากรปฏิบัติ	3.92	0.68	มาก
งานสามารถส่งผลกระทบต่อผู้อื่น	3.93	0.67	มาก
โดยรวม	4.00	0.48	มาก

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 4.00, S.D. = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ทำอยู่มีลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานสูง รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานที่บุคลากรปฏิบัติ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยรวม

ภาพรวม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	4.07	0.60	มาก
ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร	4.17	0.58	มาก
ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ	4.16	0.56	มาก
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ	4.00	0.48	มาก
โดยรวม	4.10	0.56	มาก

จากตาราง 7 พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร รองลงมา คือ ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ และน้อยที่สุด คือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาประกอบด้วย ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายละเอียดตามตาราง 8 - 11

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
รู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานในช่วงชีวิตการทำงานที่เหลือกับองค์กร	3.84	0.70	มาก
ภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรกับบุคคลภายนอก	4.04	0.71	มาก
สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ง่าย	4.03	0.69	มาก
ปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของบุคลากรด้วย	3.95	0.70	มาก
รู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร	3.44	0.97	มาก
โดยรวม	3.86	0.47	มาก

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรกับบุคคลภายนอก รองลงมา คือ สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ง่าย และน้อยที่สุด คือ รู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานในช่วงชีวิตการทำงานที่เหลือกับองค์กร

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป

ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
เกรงกลัวต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นถ้าออกจากงานโดยที่ยังไม่มีทางเลือกใหม่	3.54	1.09	มาก
เป็นการยากที่จะออกจากองค์กรถึงแม้ว่าจะมีความต้องการก็ตาม	3.51	1.03	มาก
การที่ยังทำงานอยู่กับองค์กรเพราะต้องการที่จะอยู่มากกว่าความจำเป็น	3.45	0.99	มาก
รู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยในการพิจารณาที่จะออกจากองค์กร	3.15	1.04	ปานกลาง
เหตุผลสำคัญที่ยังทำงานอยู่กับองค์กร คือการลาออกทำให้สูญเสียผลประโยชน์อย่างมาก โดยที่องค์กรอื่นไม่สามารถให้ผลประโยชน์ตอบแทนได้อย่างเท่าเทียม	3.15	1.14	ปานกลาง
โดยรวม	3.36	0.81	มาก

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.36, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เกรงกลัวต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นถ้าออกจากงานโดยที่ยังไม่มีทางเลือกใหม่ รองลงมา คือ เป็นการยากที่จะออกจากองค์กรถึงแม้ว่าจะมีความต้องการก็ตาม และน้อยที่สุด คือ รู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยในการพิจารณาที่จะออกจากองค์กร และเหตุผลสำคัญที่ยังทำงานอยู่กับองค์กร คือการลาออกทำให้สูญเสียผลประโยชน์อย่างมาก โดยที่องค์กรอื่นไม่สามารถให้ผลประโยชน์ตอบแทนได้อย่างเท่าเทียม

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ทำงานในองค์การนี้ไม่หวังเพียงแต่หาประสบการณ์ที่จะไปทำงานบริษัทอื่น	3.20	1.05	ปานกลาง
เหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนี้คือ “ความจงรักภักดี”	3.47	1.08	มาก
ถ้าได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นคิดว่าเป็นเหตุผลที่ไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากองค์กรนี้	3.48	1.12	มาก
เป็นสิ่งที่ดีอย่างมากหากบุคลากรทุกคนทำงานอยู่กับองค์กรหนึ่งจนเกือบตลอดอายุการทำงาน	3.52	1.12	มาก
คิดว่าจะทำงานให้กับองค์กรนี้ตลอดไป	3.41	1.11	มาก
โดยรวม	3.42	0.81	มาก

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.42, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เป็นสิ่งที่ดีอย่างมากหากบุคลากรทุกคนทำงานอยู่กับองค์กรหนึ่งจนเกือบตลอดอายุการทำงานรองลงมา คือ เหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนี้คือ “ความจงรักภักดี” และน้อยที่สุด คือ ทำงานในองค์กรนี้ไม่หวังเพียงแต่หาประสบการณ์ที่จะไปทำงานบริษัทอื่น

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยรวม

ภาพรวม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.86	0.47	มาก
ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป	3.36	0.81	มาก
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	3.42	0.81	มาก
โดยรวม	3.55	0.70	มาก

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยามีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รองลงมา คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ และน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยารายละเอียดแสดงในตาราง 12 - 25 มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

$\mathbf{H_0}$: บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$\mathbf{H_1}$: บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 12 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามเพศ

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 93)		หญิง (n =140)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	4.03	0.65	4.10	0.57	-.909	.186
ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร	4.13	0.66	4.20	0.53	-.819	.043*
ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ	4.10	0.62	4.21	0.52	-1.461	.038*
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ	4.00	0.49	4.01	0.47	-.055	.975
โดยรวม	4.06	0.48	4.13	0.38	-1.102	.070

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามเพศ ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 2 ด้านที่ค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และด้านการไว้ใจซึ่งกันและกันในองค์การ แสดงว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และด้านการไว้ใจซึ่งกันและกันในองค์การ ไม่แตกต่างกัน แต่มี 2 ด้านที่ค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร และด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ แสดงว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร และด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ แตกต่างกัน

ตาราง 13 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามอายุ

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	3.19	3	1.06	2.94	0.03*
	ภายในกลุ่ม	82.99	229	0.36		
	รวม	86.18	232			
ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.86	3	0.62	1.81	0.15
	ภายในกลุ่ม	78.39	229	0.34		
	รวม	80.25	232			
ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.53	3	0.51	1.60	0.19
	ภายในกลุ่ม	72.79	229	0.32		
	รวม	74.31	232			
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.59	3	0.20	0.84	0.47
	ภายในกลุ่ม	53.63	229	0.23		
	รวม	54.22	232			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.07	3	0.36	1.97	0.12
	ภายในกลุ่ม	41.54	229	0.18		
	รวม	42.61	232			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามอายุ ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 1 ด้าน ที่มีค่า Sig ที่คำนวณได้น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แสดงว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่า การมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น คู่ใดบ้างที่

แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD prodcedure ได้ผลแสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 30 ปี	31 - 35 ปี	36 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี				
25 - 30 ปี				
31 - 35 ปี		.2682*		
36 ปี ขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 25 - 30 ปี

ตาราง 15 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม สถานภาพสมรส

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	0.58	2	0.29	0.78	0.46
	ภายในกลุ่ม	85.60	230	0.37		
	รวม	86.18	232			
ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.67	2	1.34	3.96	.02*
	ภายในกลุ่ม	77.57	230	0.34		
	รวม	80.25	232			
ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.35	2	0.68	2.13	0.12
	ภายในกลุ่ม	72.96	230	0.32		
	รวม	74.31	232			
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.18	2	0.09	0.37	0.69
	ภายในกลุ่ม	54.05	230	0.24		
	รวม	54.22	232			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.56	2	0.28	1.53	0.22
	ภายในกลุ่ม	42.05	230	0.18		
	รวม	42.61	232			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามสถานภาพสมรส ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 1 ด้าน ที่มีค่า Sig ที่คำนวณได้น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 ได้แก่ ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร แสดงว่าบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการกระจายอำนาจในการบริหารแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่า การมีส่วนร่วม ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร คู่ใดบ้างที่แตกต่าง

กัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD prodcedure ได้ผลแสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

สถานภาพสมรส	โสด	สมรสแล้ว	หย่า/หม้าย /แยกกันอยู่
โสด			
สมรสแล้ว			.43007
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการกระจายอำนาจในการบริหารจำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า บุคลากรที่สมรสแล้ว มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร มากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

ตาราง 17 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	1.05	2	0.52	1.41	0.25
	ภายในกลุ่ม	85.14	230	0.37		
	รวม	86.18	232			
ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.09	2	1.04	3.07	.04*
	ภายในกลุ่ม	78.16	230	0.34		
	รวม	80.25	232			
ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.67	2	0.33	1.04	0.35
	ภายในกลุ่ม	73.64	230	0.32		
	รวม	74.31	232			
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.22	2	0.11	0.47	0.63
	ภายในกลุ่ม	54.00	230	0.24		
	รวม	54.22	232			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.36	2	0.18	0.98	0.38
	ภายในกลุ่ม	42.25	230	0.18		
	รวม	42.61	232			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 1 ด้าน ที่มีค่า Sig ที่คำนวณได้น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 ได้แก่ ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร แสดงว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการกระจายอำนาจในการบริหารแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่า การมีส่วนร่วม ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร คู่ใดบ้างที่แตกต่าง

กัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD prodcedure ได้ผลแสดงดังตาราง 18

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี			
ปริญญาตรี	.41541*		
สูงกว่าปริญญาตรี	.55000*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการกระจายอำนาจในการบริหารจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่า มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตาราง 19 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม ตำแหน่งระดับชั้น

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	3.54	7	0.51	1.38	0.22
	ภายในกลุ่ม	82.65	225	0.37		
	รวม	86.18	232			
ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.40	7	0.34	0.99	0.44
	ภายในกลุ่ม	77.84	225	0.35		
	รวม	80.25	232			
ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.35	7	0.76	2.49	.02*
	ภายในกลุ่ม	68.96	225	0.31		
	รวม	74.31	232			
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.61	7	0.23	0.98	0.45
	ภายในกลุ่ม	52.62	225	0.23		
	รวม	54.22	232			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.48	7	0.36	1.99	0.06
	ภายในกลุ่ม	40.13	225	0.18		
	รวม	42.61	232			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามตำแหน่งระดับชั้นด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 1 ด้าน ที่มีค่า Sig ที่คำนวณได้น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 ได้แก่ ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ แสดงว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งระดับชั้นต่างกันมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ

แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่า การมีส่วนร่วม ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ คู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD prodcedure ได้ผลแสดงดังตาราง 20

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจจำแนกตามตำแหน่งระดับชั้น เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ตำแหน่งระดับชั้น	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ)	
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน)	
อาจารย์ประจำตามสัญญา	
อาจารย์อัตราจ้าง	
ลูกจ้างประจำ	
พนักงานราชการ	
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	.2132
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ จำแนกตามตำแหน่งระดับชั้น เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า บุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ มากกว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

ตาราง 21 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	0.29	2	0.14	0.39	0.68
	ภายในกลุ่ม	85.89	230	0.37		
	รวม	86.18	232			
ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.22	2	0.11	0.31	0.74
	ภายในกลุ่ม	80.03	230	0.35		
	รวม	80.25	232			
ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	0.13	0.42	0.66
	ภายในกลุ่ม	74.04	230	0.32		
	รวม	74.31	232			
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.43	2	0.71	3.11	.04*
	ภายในกลุ่ม	52.80	230	0.23		
	รวม	54.22	232			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	0.14	0.75	0.48
	ภายในกลุ่ม	42.33	230	0.18		
	รวม	42.61	232			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 1 ด้าน ที่มีค่า Sig ที่คำนวณได้น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ ได้แก่ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ แสดงว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่า การมีส่วนร่วม ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ

คู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD prodcedure ได้ผลแสดงดังตาราง 22

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
1 - 5 ปี			.2172*
6 - 10 ปี			
11 ปี ขึ้นไป			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป

ตาราง 23 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	0.28	3	0.09	0.25	0.86
	ภายในกลุ่ม	85.90	229	0.38		
	รวม	86.18	232			
ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.09	3	1.03	3.05	.03*
	ภายในกลุ่ม	77.16	229	0.34		
	รวม	80.25	232			
ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.24	3	0.08	0.25	0.86
	ภายในกลุ่ม	74.07	229	0.32		
	รวม	74.31	232			
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.39	3	0.80	3.51	.02*
	ภายในกลุ่ม	51.84	229	0.23		
	รวม	54.22	232			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.77	3	0.26	1.40	0.24
	ภายในกลุ่ม	41.84	229	0.18		
	รวม	42.61	232			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 2 ด้าน ที่มีค่า Sig ที่คำนวณได้น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ ได้แก่ ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ แสดงว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันใน

องค์การ แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่า การมีส่วนร่วม ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ คู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD prodcedure ได้ผลแสดงดังตาราง 24 - 25

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการกระจายอำนาจในการบริหารจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	5,000 - 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
5,000 - 10,000 บาท				
10,001 - 20,000 บาท				
20,001 - 30,000 บาท	.3149*			
30,001 บาท ขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการกระจายอำนาจในการบริหารจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการกระจายอำนาจในการบริหารมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	5,000 - 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
5,000 - 10,000 บาท				
10,001 - 20,000 บาท	.2194*			
20,001 - 30,000 บาท				
30,001 บาท ขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท

5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีรายละเอียดแสดงในตาราง 26 - 35 มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 93)		หญิง (n =140)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.84	0.50	3.88	0.44	-.620	.223
ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป	3.38	0.78	3.35	0.83	.242	.629
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	3.41	0.78	3.42	0.83	-.117	.526
โดยรวม	3.54	0.56	3.55	0.55	-.114	.719

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญ แสดงว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกันความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป และด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.06	3	0.02	0.09	0.97
	ภายในกลุ่ม	51.49	229	0.23		
	รวม	51.55	232			
ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	2.72	3	0.91	1.38	0.25
	ภายในกลุ่ม	150.87	229	0.66		
	รวม	153.59	232			
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	9.36	3	3.12	4.95	.00*
	ภายในกลุ่ม	144.22	229	0.63		
	รวม	153.58	232			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.34	3	0.78	2.53	0.06
	ภายในกลุ่ม	70.48	229	0.31		
	รวม	72.82	232			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามอายุ ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 1 ด้าน ที่มีค่า Sig ที่คำนวณได้น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 ได้แก่ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร แสดงว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ คู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD prodcedure ได้ผลแสดงดังตาราง 28

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 30 ปี	31 - 35 ปี	36 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี				.9484*
25 - 30 ปี				.4479*
31 - 35 ปี				.3866*
36 ปี ขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25 - 30 ปี และ 31 - 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์การ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	0.08	0.34	0.72
	ภายในกลุ่ม	51.40	230	0.22		
	รวม	51.55	232			
ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	1.72	2	0.86	1.30	0.27
	ภายในกลุ่ม	151.87	230	0.66		
	รวม	153.59	232			
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.08	2	0.04	0.06	0.94
	ภายในกลุ่ม	153.50	230	0.67		
	รวม	153.58	232			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	0.26	0.78
	ภายในกลุ่ม	72.65	230	0.32		
	รวม	72.82	232			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามสถานภาพสมรส ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha =$ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีค่า Sig ที่คำนวณได้มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha =$ .05 แสดงว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป และด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.39	2	0.19	0.87	0.42
	ภายในกลุ่ม	51.17	230	0.22		
	รวม	51.55	232			
ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	2.10	2	1.05	1.59	0.21
	ภายในกลุ่ม	151.49	230	0.66		
	รวม	153.59	232			
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.80	2	0.90	1.37	0.26
	ภายในกลุ่ม	151.78	230	0.66		
	รวม	153.58	232			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.10	2	0.55	1.77	0.17
	ภายในกลุ่ม	71.71	230	0.31		
	รวม	72.82	232			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha =$ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีค่า Sig ที่คำนวณได้มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 แสดงว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป และด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์การ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.71	7	0.39	1.79	0.09
	ภายในกลุ่ม	48.84	225	0.22		
	รวม	51.55	232			
ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	9.22	7	1.32	2.05	0.05
	ภายในกลุ่ม	144.37	225	0.64		
	รวม	153.59	232			
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.12	7	0.30	0.45	0.87
	ภายในกลุ่ม	151.46	225	0.67		
	รวม	153.58	232			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.01	7	0.29	0.91	0.50
	ภายในกลุ่ม	70.80	225	0.32		
	รวม	72.82	232			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตำแหน่ง ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีค่า Sig ที่คำนวณได้มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 แสดงว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป และด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์การ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.70	2	0.35	1.59	0.21
	ภายในกลุ่ม	50.85	230	0.22		
	รวม	51.55	232			
ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	2.54	2	1.27	1.94	0.15
	ภายในกลุ่ม	151.05	230	0.66		
	รวม	153.59	232			
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	8.54	2	4.27	6.77	.00*
	ภายในกลุ่ม	145.04	230	0.63		
	รวม	153.58	232			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.17	2	0.58	1.87	0.16
	ภายในกลุ่ม	71.65	230	0.31		
	รวม	72.82	232			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 1 ด้าน ที่มีค่า Sig ที่คำนวณได้น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 ได้แก่ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร แสดงว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร คู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD prodcedure ได้ผลแสดงดังตาราง 33

ตาราง 33 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
1 - 5 ปี			
6 - 10 ปี			
11 ปี ขึ้นไป	.5294*	.2756*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 33 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์การ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.84	3	0.61	2.83	0.04*
	ภายในกลุ่ม	49.72	229	0.22		
	รวม	51.55	232			
ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	0.88	3	0.29	0.44	0.73
	ภายในกลุ่ม	152.72	229	0.67		
	รวม	153.59	232			
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3.14	3	1.05	1.59	0.19
	ภายในกลุ่ม	150.44	229	0.66		
	รวม	153.58	232			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.17	3	0.39	1.25	0.29
	ภายในกลุ่ม	71.65	229	0.31		
	รวม	72.82	232			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha =$ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 1 ด้าน ที่มีค่า Sig ที่คำนวณได้น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha =$ .05 ได้แก่ ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การแสดงว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ คู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher ’s LSD prodcedure ได้ผลแสดงดังตาราง 34

ตาราง 35 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	5,000 - 10,000 บาท	10,001 – 20,000บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
5,000 - 10,000 บาท				
10,001 – 20,000บาท				
20,001 - 30,000 บาท	.2641*			
30,001 บาท ขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 35 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 5,000 - 10,000 บาท

6. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา รายละเอียดแสดงในตาราง 35 โดยมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 36 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	**ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร**		
	ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป	ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ
ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	0.436*	0.331*	0.422*
ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร	0.381*	0.299*	0.442*
ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ	0.308*	0.316*	0.319*
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ	0.330*	0.324*	0.408*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 36 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระดับปานกลาง ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปในระดับต่ำ และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลาง

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในระดับต่ำ ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปในระดับต่ำ และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลาง

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในระดับต่ำ ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปในระดับต่ำ และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับต่ำ

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระดับต่ำ ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปในระดับต่ำ และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลาง