

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

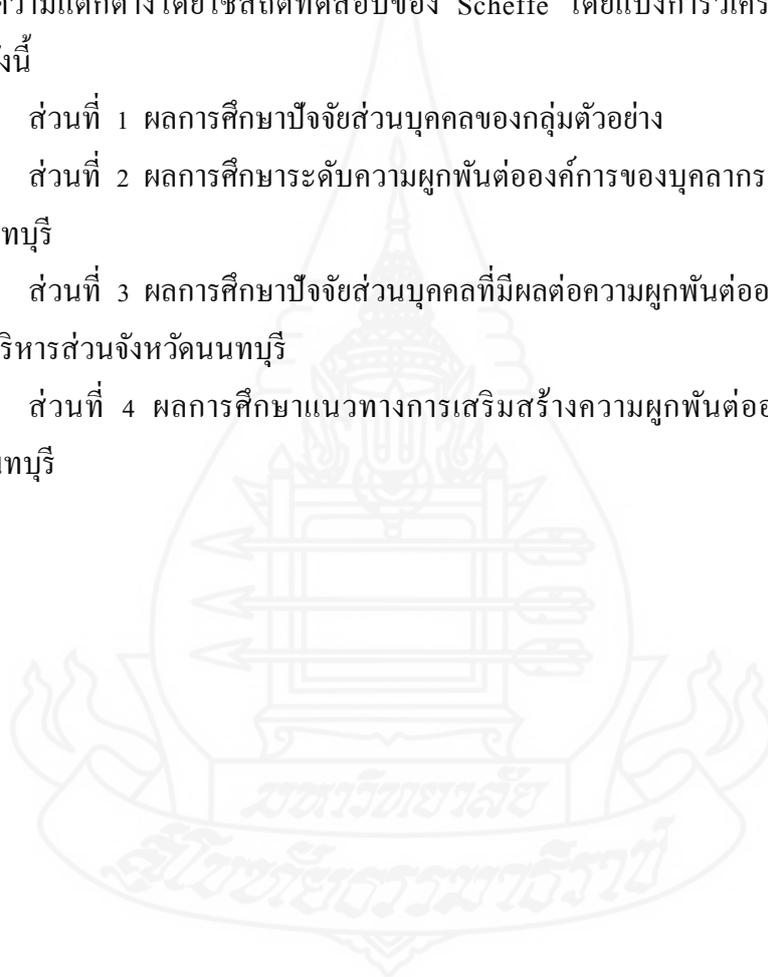
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 303 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ  $t$  test  $F$  test และการวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษานโยบายการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตาราง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 ค่าร้อยละปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	97	32.0
หญิง	206	68.0
รวม	303	100.0
<b>2. อายุ</b>		
น้อยกว่า 30 ปี	55	18.2
30 – 39 ปี	216	71.3
40 – 49 ปี	28	9.2
50 ปีขึ้นไป	4	1.3
รวม	303	100.0
<b>3. สถานภาพ</b>		
โสด	123	40.6
สมรส	177	58.4
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	3	1.0
รวม	303	100.0
<b>4. ตำแหน่งหน้าที่</b>		
ข้าราชการ	187	61.7
ลูกจ้างประจำ	18	5.9
พนักงานทั่วไป	12	4.0
พนักงานตามภารกิจ	86	28.4
รวม	303	100.0

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	124	54.8
ผู้บริหารระดับกลาง	166	40.9
ผู้บริหารระดับสูง	13	4.3
รวม	303	100.0
6. ระดับ		
1 – 2	45	14.9
3 – 5	103	34.0
6 – 8	39	12.9
ไม่นับระดับชั้น	116	38.2
รวม	303	100.0
7. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	79	26.1
ปริญญาตรี	216	71.3
ปริญญาโท	8	2.6
รวม	303	100.0
8. อายุราชการ		
น้อยกว่า 11 ปี	179	59.1
11 – 15 ปี	73	24.1
16 – 20 ปี	46	15.2
21 – 25 ปี	4	1.3
26 ปีขึ้นไป	1	0.3
รวม	303	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
9. อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,001 บาท	125	100.0
15,001 – 20,000 บาท	136	44.9
สูงกว่า 20,000 บาท	30	4.0
10,001 – 15,000 บาท	303	9.9
รวม	12	41.2

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.0) มีช่วงอายุระหว่าง 30–39 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 71.30) และส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 58.40) เป็นข้าราชการมากที่สุด (ร้อยละ 61.70) ซึ่งอยู่ในระดับปฏิบัติการเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 54.80) และอยู่ในระดับ 3 - 5 มากที่สุด (ร้อยละ 34.0) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 71.30) สำหรับอายุราชการพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 59.10) มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,001 – 15,000 บาท (ร้อยละ 44.90)

## ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร  
ในด้านต่างๆ

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความผูกพัน
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.98	0.533	มาก
ประสบการณ์ในการทำงาน	3.97	0.811	มาก
ความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน	3.93	0.507	มาก
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.86	0.675	มาก
รวม	3.94	0.530	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในทุกๆ ด้านในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) และด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) น้อยที่สุดคือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	SD	ระดับความผูกพัน
1. การได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้น, เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีความสำคัญมากขึ้น	4.04	0.710	มาก
2. องค์กรได้สร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานให้กับท่าน	4.04	0.796	มาก
3. การได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาหรือเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงานการดูงานสัมมนา ศึกษาต่อ ฯลฯ	3.99	0.766	มาก
4. งานที่ปฏิบัติท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน	3.97	0.876	มาก
5. การมีได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	3.95	0.796	มาก
6. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.96	0.835	มาก
7. งานในความรับผิดชอบของท่านมีระบบและมีความชัดเจนของงาน	3.94	0.884	มาก
รวม	3.98	0.533	มาก

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการรับการพิจารณาให้เลื่อนขั้น, เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และองค์กรสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04) รองลงมาคือ ได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาหรือเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงานการดูงานสัมมนา ศึกษาต่อ ฯลฯ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) งานที่ปฏิบัติท้าทายความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความผูกพัน
1. การได้สั่งสมความรู้ ประสิทธิภาพในการทำงานจากหน่วยงาน	3.97	0.811	มาก
รวม	3.97	0.811	มาก

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าได้สั่งสมความรู้ ประสิทธิภาพในการทำงานจากหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน

ด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความผูกพัน
1. องค์กรของท่านสามารถเป็นที่พึ่งพิงและตอบสนองความต้องการพื้นฐานของท่านได้	3.93	0.771	มาก
2. การต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรของท่านจนเกษียณอายุราชการ	3.89	0.808	มาก
3. การสามารถปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข	3.87	0.839	มาก
4. องค์กรของท่านสามารถให้ความมั่นคงในชีวิตแก่ท่านได้	3.96	0.833	มาก
5. การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรของท่าน			
6. การแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่	3.99	0.826	มาก
	4.04	0.813	มาก
7. การได้รับความยุติธรรม และการปฏิบัติที่เหมาะสมจากองค์กรของท่าน	4.03	0.821	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความผูกพัน
8. การมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในองค์กรของท่าน	3.91	0.833	มาก
9. การได้รับความเท่าเทียม ความเสมอภาคในการ พิจารณา ความดีความชอบ โดยปราศจากอคติ	3.81	0.821	มาก
10. การมีความรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่างๆ เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย ฯลฯ	3.86	0.852	มาก
11. องค์กรของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวก ในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.93	0.802	มาก
รวม	3.93	0.507	มาก

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่สามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างเต็มที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04) รองลงมาคือ การได้รับความยุติธรรม และการปฏิบัติที่เหมาะสมจากองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) รวมถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อผลตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	SD	ระดับความผูกพัน
1. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต	3.91	0.859	มาก
2. ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและมีความมั่นคง เพียงพอ	3.72	0.897	มาก
3. ท่านได้รับค่าจ้างพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ ได้รับ	3.90	0.935	มาก
4. ท่านมีโอกาสมีรายได้และผลประโยชน์มากขึ้นจาก องค์กรของท่าน	3.91	0.940	มาก
รวม	3.94	0.530	มาก

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความรู้สึกรู้สึกต่อผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่างานที่รับผิดชอบได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตและได้รับโอกาสมีรายได้และผลประโยชน์มากจากองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) รองลงมาคือได้รับค่าจ้างพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและมีความมั่นคงเพียงพอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72)

### ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

สมมุติฐานที่ 1 ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	<i>n</i>	$\bar{X}$	SD	<i>t</i>	<i>p</i>
ชาย	97	4.07	.529	3.145	.002
หญิง	206	3.87	.519		

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.7 บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07) เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *t test* พบว่า ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่เพศต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศต่างกัน

เพศ	<i>n</i>	$\bar{X}$	SD	<i>t</i>	<i>p</i>
ชาย	97	4.14	.561	3.645	.000
หญิง	206	3.91	.503		

\*\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.8 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14) เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *t test* พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านประสิทธิภาพในการทำงานระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศต่างกัน

เพศ	<i>n</i>	$\bar{X}$	SD	<i>t</i>	<i>p</i>
ชาย	97	4.15	.741	2.858	.005
หญิง	206	3.88	.830		

\*\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.9 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การในด้านประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15) เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *t test* พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงานระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศต่างกัน

เพศ	<i>n</i>	$\bar{X}$	SD	<i>t</i>	<i>p</i>
ชาย	97	4.07	.575	3.117	.002
หญิง	206	3.86	.459		

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.10 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07) เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *t test* พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศต่างกัน

เพศ	<i>n</i>	$\bar{X}$	SD	<i>t</i>	<i>p</i>
ชาย	97	3.93	.768	1.078	.283
หญิง	206	3.83	.627		

จากตารางที่ 4.11 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *t test* พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

สมมุติฐานที่ 2 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
นนทบุรีที่มีอายุต่างกัน

อายุ	<i>n</i>	$\bar{X}$	SD	F	p
น้อยกว่า 30 ปี	55	3.96	.511	1.772	.153
30 – 39 ปี	216	3.95	.534		
40 – 49 ปี	28	3.72	.507		
50 ปีขึ้นไป	4	4.10	.562		
รวม	303	3.94	.530		

จากตารางที่ 4.12 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี อายุ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) และอายุ 30 -39 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *F* test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

และเมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระหว่างบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยจำแนกตามอายุ

อายุ	<i>n</i>	$\bar{X}$	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
น้อยกว่า 30 ปี	55	4.09	.518	ระหว่างกลุ่ม	2.123	3	.708	2.529
30 – 39 ปี	216	3.98	.530	ภายในกลุ่ม	83.645	299	.280	
40 – 49 ปี	58	3.76	.539					
50 ปีขึ้นไป	4	4.18	.552	รวม	85.768	302		
รวม	303	3.98	.533					

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.13 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) บุคลากรที่มีอายุ 30 -39 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) และน้อยที่สุดคืออายุ 40 – 49 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มี อายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่ม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18) มี ความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 40-49 ปี (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.76) และอายุ 30 -39 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98)

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสพการณ์ในการทำงานระหว่าง บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกัน

อายุ	$n$	$\bar{X}$	SD	F	p
น้อยกว่า 30 ปี	55	3.93	.766	1.523	.209
30 – 39 ปี	216	4.02	.835		
40 – 49 ปี	28	3.68	.670		
50 ปีขึ้นไป	4	4.00	.816		
รวม	303	3.97	.811		

จากตารางที่ 4.14 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีอายุ 30 - 39 ปี มีความ ผูกพันต่อองค์กรในด้านประสพการณ์ในการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) และน้อยที่สุดคือ อายุ 40 – 49 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรในด้านประสพการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมใน  
การทำงานระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกัน

อายุ	<i>n</i>	$\bar{X}$	SD	F	p
น้อยกว่า 30 ปี	55	3.96	.482	1.845	.139
30 – 39 ปี	216	3.94	.507		
40 – 49 ปี	28	3.74	.524		
50 ปีขึ้นไป	4 □	4.20 □	.596 □		
รวม	303	3.93	.507		

จากตารางที่ 4.15 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 – 39 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) และน้อยที่สุดคืออายุ 40 – 49 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *F test* พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ระหว่าง  
บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกัน

อายุ	<i>n</i>	$\bar{X}$	SD	F	p
น้อยกว่า 30 ปี	55	3.88	.692	.525	.665
30 – 39 ปี	216	3.87	.679		
40 – 49 ปี	28	3.71	.623		
50 ปีขึ้นไป	4 □	4.00	.736 □		
รวม	303	3.86	.675		

จากตารางที่ 4.16 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30-39 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87) และน้อยที่สุดคือ อายุ 40 - 49 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกันไม่มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

สมมุติฐานที่ 3 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน

สถานภาพ	$n$	$\bar{X}$	SD	F	p
โสด	123	3.90	.516	3.370	.036
สมรส	177	3.97	.534		
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	3	3.24	.378		
รวม	303	3.94	.530		

จากตารางที่ 4.17 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) รองลงมาคือบุคลากรที่มีสถานภาพโสด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

และเมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานปฏิบัติระหว่างบุคลากร  
องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน

สถานภาพ	<i>n</i>	$\bar{X}$	SD	F	p
โสด	123	3.95	.522	1.714	.182
สมรส	177	4.02	.540		
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	3	3.52 □	.360		
รวม	303	3.98	.533		

จากตารางที่ 4.18 บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02) รองลงมาคือบุคลากรที่มีสถานภาพโสด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *F test* พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ระหว่าง  
บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน

สถานภาพ	<i>n</i>	$\bar{X}$	SD	F	p
โสด	123	3.89	.822	1.116	.329
สมรส	177	4.03	.808		
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	3	4.00 □	.000		
รวม	303	3.97	.811		

จากตารางที่ 4.19 บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสิทธิภาพทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) รองลงมาคือบุคลากรที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีสถานภาพโสด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *F test*

พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านประสพการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	$\bar{X}$	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
โสด	123	3.93	.484	ระหว่างกลุ่ม	2.127	2	1.063	4.221
สมรส	177	3.94	.510	ภายในกลุ่ม	75.567	300	.252	□
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	3	3.09	.793					
	□	□	□	รวม	77.693	302		
รวม	303	3.93	.507					

\*\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.20 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) รองลงมาคือบุคลากรที่มีสถานภาพโสด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพสมรส (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) บุคลากรที่มีสถานภาพโสด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) มีความผูกพันต่อองค์การ

ในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09)

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเป็น โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	$\bar{X}$	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
โสด	123	3.83	.631	ระหว่างกลุ่ม	7.422	2	2	8.539
สมรส	177	3.90	.679	ภายในกลุ่ม	130.367	300	300	
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	3	2.33	.577	รวม	137.789	302	302	
รวม	303	3.86	.675					

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.21 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) รองลงมาคือบุคลากรที่มีสถานภาพโสด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพสมรส (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) บุคลากรที่มีสถานภาพโสด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33)

สมมุติฐานที่ 4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็น โดยจำแนกตามตำแหน่งสายงาน

สายงาน	n	$\bar{X}$	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
บุคลากร	187	3.88	.450	ระหว่างกลุ่ม	6.315	3	2.105	8.014
ลูกจ้างประจำ	18	3.56	.392	ภายในกลุ่ม	8.529	299	.263	
พนักงานทั่วไป	12	4.24	.174				□	
พนักงาน - ตามภารกิจ	86	4.09	.668 □	รวม	84.844	302		
รวม	303	3.94	.530					

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.22 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตำแหน่งสายงานพนักงานทั่วไปมีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24) รองลงมาคือ ตำแหน่งสายงานพนักงานจ้างตามภารกิจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) ตำแหน่งสายงานบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) และน้อยที่สุดคือตำแหน่งสายงานลูกจ้างประจำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานพนักงานทั่วไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24) มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าตำแหน่งสายงานลูกจ้างประจำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56) และบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88)

และเมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสายงานต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็น โดยจำแนกตามตำแหน่งสายงาน

สายงาน	n	$\bar{X}$	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
บุคลากร	187	3.91	.489	ระหว่างกลุ่ม	7.629	3	2.543	9.731
ลูกจ้างประจำ	18	3.64	.609	ภายในกลุ่ม	78.138	299	.261	
พนักงานทั่วไป	12	4.30	.255				□	
พนักงาน - ตามภารกิจ	86	4.18	.560	รวม	85.768	302		
รวม	303	3.98	.533					

\*\*  $p < .001$

จากตารางที่ 4.23 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสายงานพนักงานทั่วไปมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30) รองลงมาคือตำแหน่งสายงานพนักงานจ้างตามภารกิจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18) ตำแหน่งสายงานบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) และน้อยที่สุดคือตำแหน่งสายงานลูกจ้างประจำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานพนักงานทั่วไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30) มีความผูกพัน

ต่อองค์การมากกว่าตำแหน่งตำแหน่งสายงานลูกจ้างประจำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64) และตำแหน่งสายงานบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91)

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านประสิทธิภาพการทำงานระหว่างบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสายงานต่างกัน

สายงาน	<i>n</i>	$\bar{X}$	SD	F	p
บุคลากร	187	3.94	.794	.512	.674
ลูกจ้างประจำ	18	3.89	.583		
พนักงานทั่วไป	12	4.00	.603		
พนักงาน - ตามภารกิจ	86	4.06	.912		
รวม	303	3.97	.811		

จากตารางที่ 4.24 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสายงานพนักงานจ้างตามภารกิจมีความผูกพันต่อองค์การในด้านประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) รองลงมาคือตำแหน่งสายงานพนักงานทั่วไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) ตำแหน่งสายงานบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) และน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งสายงานลูกจ้างประจำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *F test* พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสายงานต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งสายงาน

สายงาน	n	$\bar{X}$	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
บุคลากร	187	3.87	.422	ระหว่างกลุ่ม	8.807	3	2.936	12.742
ลูกจ้างประจำ	18	3.43	.574	ภายในกลุ่ม	68.887	299	.230	
พนักงานทั่วไป	12	4.27	.167					
พนักงาน -	86	4.10	.593					
ตามภารกิจ	□	□	□	รวม	77.693	302		
รวม	303	3.93	.507					

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.25 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสายงานพนักงานทั่วไปมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27) รองลงมาคือ ตำแหน่งสายงานพนักงานตามภารกิจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) ตำแหน่งสายงานบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87) และน้อยที่สุดคือตำแหน่งสายงานลูกจ้างประจำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าตำแหน่งตำแหน่งสายงานบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87) และตำแหน่งสายงานลูกจ้างประจำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43)

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีสายงานต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการโดยจำแนกตามตำแหน่งสายงาน

สายงาน	n	$\bar{X}$	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
บุคลากร	187	3.80	.529	ระหว่างกลุ่ม	12.717	3	4.239	10.134
ลูกจ้างประจำ	18	3.28	.899	ภายในกลุ่ม	125.072	299	.418	
พนักงานทั่วไป	12	4.40	.419					
พนักงาน -	86	4.03	.821					
ตามภารกิจ	□	□	□	รวม	137.789	302		
รวม	303	3.86	.675					

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.26 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสายงานพนักงานจ้างทั่วไป มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40) รองลงมาคือตำแหน่งสายงานพนักงานตามภารกิจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) ตำแหน่งสายงานบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) และน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งสายงานลูกจ้างประจำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าตำแหน่งสายงานบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) และตำแหน่งสายงานลูกจ้างประจำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28)

สมมุติฐานที่ 5 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

ตำแหน่งงาน	<i>n</i>	$\bar{X}$	SD	F	p
ระดับปฏิบัติการ	166	3.92	.582	1.550	.214
ผู้บริหารระดับกลาง	124	3.93	.448		
ผู้บริหารระดับสูง	13	4.19	.538		
รวม	303	3.94	.530		

จากตารางที่ 4.27 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19) รองลงมาคือ บุคลากรตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรระดับปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *F test* พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

และเมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

ตำแหน่งงาน	<i>n</i>	$\bar{X}$	SD	F	p
ระดับปฏิบัติการ	166	4.00	.551	2.142	.119
ผู้บริหารระดับกลาง	124	3.94	.497		
ผู้บริหารระดับสูง	13	4.25	.587		
รวม	303	3.98	.533		

จากตารางที่ 4.28 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25) รองลงมาคือ บุคลากรตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรผู้บริหารระดับกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสพการณ์ในการทำงานระหว่าง บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

ตำแหน่งงาน	$n$	$\bar{X}$	$SD$	$F$	$p$
ระดับปฏิบัติการ	166	3.87	.821	2.992	.052
ผู้บริหารระดับกลาง	124	4.10	.780		
ผู้บริหารระดับสูง	13	4.08	.862		
รวม	303	3.97	.811		

จากตารางที่ 4.29 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสพการณ์ในการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) รองลงมาคือบุคลากรตำแหน่งผู้บริหารสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08) และน้อยที่สุดคือ บุคลากร ระดับปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสพการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมใน การทำงานระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อ สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงานต่างกัน

ตำแหน่งงาน	n	$\bar{X}$	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระดับปฏิบัติการ	166	3.96	.560	ระหว่างกลุ่ม	2.056	2	1.028	4.077
ผู้บริหารระดับกลาง	124	3.85	.403	ภายในกลุ่ม	75.638	300	.252	
ผู้บริหารระดับสูง	13	4.24	.576	รวม	77.693	302		
รวม	303	3.93	.507					

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.30 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24) รองลงมาคือ บุคลากรตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรผู้บริหารกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85) และจากการทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มี ตำแหน่งงานต่างกันมีผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดย ใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร ระดับกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85) และบุคลากรระดับปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96)

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

ตำแหน่งงาน	<i>n</i>	$\bar{X}$	SD	F	p
ระดับปฏิบัติการ	166	3.85	.780	1.466	.232
ผู้บริหารระดับกลาง	124	3.84	.523		
ผู้บริหารระดับสูง	13	4.17	.438		
รวม	303	3.86	.675		

จากตารางที่ 4.31 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17) รองลงมา คือ บุคลากรตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรผู้บริหารกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *F test* พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

สมมุติฐานที่ 6 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัด โดย จำแนกตามระดับ

ระดับ	<i>n</i>	$\bar{X}$	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1 -2	45	3.58	.224	ระหว่างกลุ่ม	7.807	2	3.904	24.041
3 - 5	103	4.06	.437	ภายในกลุ่ม	29.876	184	.162	
6 - 8	39	3.77	.464	รวม	37.683	186		
รวม	187	3.88	.450					

\*\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.32 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีระดับ 3-5 มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) รองลงมาคือบุคลากรที่มีระดับ 6-8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีระดับ 1-2 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับ 6-8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีระดับ 6-8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77) และระดับ 1-2 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58)

และเมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งสายงานต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยจำแนกตามระดับ

ระดับ	n	$\bar{X}$	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1-2	45	3.67	.290	ระหว่างกลุ่ม	5.490	2	2.745	12.971
3-5	103	4.06	.499	ภายในกลุ่ม	38.938	184	.212	
6-8	39	3.78	.509	รวม	44.428	186		
รวม	187	3.91	.489					

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.33 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีระดับ 3-5 มีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับ 6-8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีระดับ 1-2 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วน

จังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับ 3-5 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) มีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีระดับ 6-8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78) และระดับ 1-2 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67)

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านประสพการณ์ในการทำงานระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การในด้านประสพการณ์ในการทำงาน โดยจำแนกตามระดับ

ระดับ	n	$\bar{X}$	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1-2	45	3.33	.477	ระหว่างกลุ่ม	29.406	2	14.703	30.804
3-5	103	4.27	.757	ภายในกลุ่ม	87.824	184	.477	
6-8	39	3.74	.715	รวม	117.230	186		
รวม	187	3.94	.794					

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.34 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีระดับ 3-5 มีความผูกพันต่อองค์การในด้านประสพการณ์ในการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับ 6-8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีระดับ 1-2 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกันมีต่อ ผลความผูกพันต่อองค์การในด้านประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับ 3-5 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27) มีความผูกพันต่อองค์การในด้านประสพการณ์ในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับ 6-8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74) และระดับ 1-2 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33)

ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน โดยจำแนกตามระดับ

ระดับ	n	$\bar{X}$	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1-2	45	3.71	.180	ระหว่างกลุ่ม	2.433	2	1.216	7.289
3-5	103	3.97	.446	ภายในกลุ่ม	30.708	184	.167	
6-8	39	3.80	.486	รวม	33.141	186		
รวม	187	3.87	.422					

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.35 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีระดับ 3-5 มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) รองลงมาคือบุคลากรที่มีระดับ 6-8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีระดับ 1-2 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกันมีต่อผลความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ที่มีระดับ 3–5 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับ 6–8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) และระดับ 1–2 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71)

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งระดับต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการโดยจำแนกตามระดับ

ระดับ	n	$\bar{X}$	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1-2	45	3.58	.462	ระหว่างกลุ่ม	3.549	2	1.775	6.732
3-5	103	3.92	.564	ภายในกลุ่ม	48.505	184	.264	
6-8	39	3.76	.419	รวม	52.054	186		
รวม	187	3.80	.529					

\*\*  $p < .001$

จากตารางที่ 4.36 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีระดับ 3-5 มีความผูกพันต่อองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับ 6–8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีระดับ 1–2 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกันมีผลความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งระดับต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับ 6–8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับ 6–8 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76) และระดับ 1–2 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58)

สมมุติฐานที่ 7 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งระดับการศึกษาต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ต่ำกว่าปริญญาตรี	79	3.95	.552	ระหว่างกลุ่ม	3.575	2	1.787	6.598
ปริญญาตรี	216	3.91	.516	ภายในกลุ่ม	81.269	300	.271	
ปริญญาโท	□8	4.58	.172	รวม	84.844	302		
รวม	303	3.94	.530					

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.37 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีต่อผลความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58) มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95) และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91)

และเมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระหว่างบุคลากร  
 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งระดับการศึกษาต่างกัน และเปรียบเทียบ  
 ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นจำแนก  
 ตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ต่ำกว่าปริญญาตรี	79	4.05	.564	ระหว่างกลุ่ม	3.611	2	1.805	6.592
ปริญญาตรี	216	3.94	.510	ภายในกลุ่ม	82.157	300	.274	
ปริญญาโท	8	4.57	.471	รวม	85.768	302	□	
รวม	303	3.98	.533					

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.38 บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับต่างกันมีผลความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57) มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) และระดับการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94)

ตารางที่ 4.39 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง  
บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ต่ำกว่าปริญญาตรี	79	3.97	.751	2.748	.066
ปริญญาตรี	216	3.94	.833		
ปริญญาโท	8	4.63	.518		
รวม	303	3.97	.811		

จากตารางที่ 4.39 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63) รองลงมา คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *F test* พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.40 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมใน  
ที่ทำงานระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับการศึกษา  
ต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึก  
ต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
ต่ำกว่าปริญญาตรี	79	3.96	.565	ระหว่างกลุ่ม	6.024	2	3.012	12.607
ปริญญาตรี	216	3.88	.466	ภายในกลุ่ม	71.670	300	.239	
ปริญญาโท	8	4.76	.137	รวม	77.693	302		
รวม	303	3.93	.507					

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.40 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76) มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) และระดับการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96)

ตารางที่ 4.41 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	$n$	$\bar{X}$	$SD$	$F$	$p$
ต่ำกว่าปริญญาตรี	79	3.82	.818	2.477	.086
ปริญญาตรี	216	3.85	.618		
ปริญญาโท	8	4.38	.423		
รวม	303	3.86	.675		

จากตารางที่ 4.41 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

สมมุติฐานที่ 8 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การโดยจำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
ต่ำกว่า 10 ปี	179	4.04	.561	ระหว่างกลุ่ม	5.478	3	1.826	6.880
11-15 ปี	73	3.81	.412	ภายในกลุ่ม	79.365	299	.265	
16-20 ปี	46	3.71	.464	รวม	84.844	302		
21 ปีขึ้นไป	5	4.00	.585					
รวม	303	3.94	.530					

\*\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.42 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) บุคลากรที่มีอายุราชการ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีอายุราชการ 16-20 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ *F test* พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04) มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81) และอายุราชการ 16-20 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71)

และเมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.43 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
ต่ำกว่า 10 ปี	179	4.10	.537	ระหว่างกลุ่ม	6.535	3	2.178	8.221
11-15 ปี	73	3.84	.476	ภายในกลุ่ม	79.233	299	.265	
16-20 ปี	46	3.75	.481	รวม	85.768	302		
21 ปีขึ้นไป	5	4.23	.550					
รวม	303	3.98	.533					

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.43 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) บุคลากรที่มีอายุราชการ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีอายุราชการ 16-20 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ *F test* พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะการทำงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการมากกว่า 21 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23) มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84) และอายุราชการ 16-20 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75)

ตารางที่ 4.44 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสพการณ์ในการทำงานระหว่าง  
บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกัน

อายุราชการ	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ต่ำกว่า 10 ปี	179	4.06	.885	1.746	.158
11 – 15 ปี	73	3.86	.652		
16 -20 ปี	46	3.80	.719		
21 ปีขึ้นไป	5	4.00	.709		
รวม	303	3.97	.811		

จากตารางที่ 4.44 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสพการณ์ในการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) บุคลากรที่มีอายุราชการ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีอายุราชการ 16-20 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ *F test* พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสพการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.45 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคมในการทำงานระหว่าง บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกัน และเปรียบเทียบ ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน โดยจำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
ต่ำกว่า 10 ปี	179	4.03	.498	ระหว่างกลุ่ม	6.023	3	2.008	8.376
11-15 ปี	73	3.81	.413	ภายในกลุ่ม	71.670	299	.240	
16-20 ปี	46	3.67	.544	รวม	77.693	302		
21 ปีขึ้นไป	5	4.05	.706					
รวม	303	3.93	.507					

\*\* *p* < .01

จากตารางที่ 4.45 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) บุคลากรที่มีอายุราชการ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีอายุราชการ 16-20 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ  $F$  test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการมากกว่า 21 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81) และอายุราชการ 16-20 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67)

ตารางที่ 4.46 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยจำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	$n$	$\bar{X}$	$SD$	แหล่งความแปรปรวน	$SS$	$df$	$MS$	$F$
ต่ำกว่า 10 ปี	179	3.98	.677	ระหว่างกลุ่ม	6.773	3	2.258	5.153
11-15 ปี	73	3.72	.637	ภายในกลุ่ม	131.015	299	.438	
16-20 ปี	46	3.63	.630					
21 ปีขึ้นไป	5	3.70	.779	รวม	137.789	302		
รวม	303	3.86	.675					

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.46 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) รองลงมา คือ บุคลากรที่มีอายุราชการ 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72) บุคลากรที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีอายุราชการ 16-20 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ  $F$  test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุราชการต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างนัยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) มีความผูกพันต่อองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการ 16-20 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63) และอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70)

สมมุติฐานที่ 9 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	$n$	$\bar{X}$	$SD$	แหล่งความแปรปรวน	$SS$	$df$	$MS$	$F$
ต่ำกว่า 10,000 บ.	125	3.85	.590	ระหว่างกลุ่ม	7.434	3	2.478	9.572
10,001–15,000 บ.	36	3.06	.466	ภายในกลุ่ม	77.409	299	.259	
15,001–20,000 บ.	30	3.59	.235					
สูงกว่า 20,000 บ.	12	4.22	.550	รวม	84.844	302	□	
รวม	303	3.94	.530					

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.47 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85) บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *F test* พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06) และอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59)

ตารางที่ 4.48 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
ต่ำกว่า 10,000 บ.	125	3.94	.556	ระหว่างกลุ่ม	7.614	3	2.538	9.710
10,001-15,000 บ.	136	4.09	.497	ภายในกลุ่ม	78.154	299	.261	
15,001-20,000 บ.	30	3.58	.283					
สูงกว่า 20,000 บ.	12	4.25	.613	รวม	85.768	302		
รวม	303	3.98	.533					

\*\*  $p < .001$

จากตารางที่ 4.48 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25) รองลงมาคือบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 15,000 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 -20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติของ Scheffe พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25) มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 -20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58) และอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94)

ตารางที่ 4.49 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสพการณ์ในการทำงานระหว่างบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน

อัตราเงินเดือน	$n$	$\bar{X}$	$SD$	แหล่งความแปรปรวน	$SS$	$df$	$MS$	$F$
ต่ำกว่า 10,000 บ.	125	3.78	.831	ระหว่างกลุ่ม	17.322	3	9.517	.000
10,001–15,000 บ.	136	4.21	.764	ภายในกลุ่ม	181.411	299		
15,001–20,000 บ.	30	3.60	.563					
สูงกว่า 20,000 บ.	12	4.17	.835	รวม	198.733	302		
รวม	303	3.97	.811					

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.49 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 -15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสพการณ์ในการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17)

บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า *F test* พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติของ Scheffe พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 -15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21) มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 -20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60) และอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78)

ตารางที่ 4.50 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน

อัตราเงินเดือน	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
ต่ำกว่า 10,000 บ.	125	3.91	.536	ระหว่างกลุ่ม	5.150	3	1.717	7.075
10,001–15,000 บ.	136	3.99	.482	ภายในกลุ่ม	72.544	299	.243	
15,001–20,000 บ.	30	3.60	.236					
สูงกว่า 20,000 บ.	12	4.26	.597	รวม	77.693	302		
รวม	303	3.93	.507					

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.50 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 -15,000 บาท

(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติของ Scheffe พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26) มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 -20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60) และอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91)

ตารางที่ 4.51 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการโดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	$n$	$\bar{X}$	$SD$	แหล่งความแปรปรวน	$SS$	$df$	$MS$	$F$
ต่ำกว่า 10,000 บ.	125	3.79	.779	ระหว่างกลุ่ม	5.004	3	1.717	1.668
10,001–15,000 บ.	136	3.95	.630	ภายในกลุ่ม	132.785	299	.243	
15,001–20,000 บ.	30	3.60	.233				□	
สูงกว่า 20,000 บ.	12	4.19	.454	รวม	137.789	302		
รวม	303	3.86	.675					

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.51 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 -15,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95)

บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79) และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60) และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า  $F$  test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความความผูกพันต่อองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าบุคลากรอัตราเงินเดือนกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79) และ 15,001 – 20,000 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60)

#### ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

จากคำถามปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์การ และเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงองค์การ พอสรุปลักษณะความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

4.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สรุปได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ต้องการให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีให้ความสำคัญกับตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน สามารถเลื่อนตำแหน่งให้ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ โดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นบุคลากร ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างทั่วไป หรือลูกจ้างตามภารกิจ ซึ่งในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีให้ความสำคัญกับบุคลากรมากกว่า ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ศึกษา ฝึกงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ควรปรับปรุงโครงสร้างในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้บุคลากรมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ควรปรับตำแหน่งงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ควรสนับสนุนให้บุคลากรที่มีวุฒิสูงขึ้น ได้มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้ตรงตามวุฒิการศึกษา อีกทั้งบุคลากรโดยส่วนมากคิดว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีจะสามารถสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่ดี

4.2 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน สรุปได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีความเห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีควรให้ความสำคัญกับทุกตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งควรมีถ่ายทอดความรู้และหลักการทำงานให้กับทุกตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น และควรมีฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดการสั่งสมความรู้และเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน

4.3 ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน สรุปได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีความเห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีได้ และได้ให้ความเสมอภาคในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน ด้วยความยุติธรรมปราศจากอคติ ซึ่งทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอีกทางหนึ่ง อีกทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีได้มีการปลูกฝังให้บุคลากรในองค์การมีทัศนคติต่อองค์การ การสร้างความสามัคคี ความศรัทธา การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ และบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับความอบอุ่น ปลอดภัย ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ในส่วนวัสดุ ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีได้มีการจัดสรรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

4.4 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ สรุปได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีความเห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี อยู่ในเกณฑ์ดี องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีให้ผลตอบแทนกับบุคลากรอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานของระบบราชการ แต่ควรปรับค่าตอบแทนของบุคลากรระดับทุกระดับ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามภารกิจ ตามความเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน โดยอยู่ในพื้นฐานของความถูกต้อง และหลักเกณฑ์เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำมากเกินไป ควรมีการจ่ายโบนัสตามผลการปฏิบัติงานและตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามภารกิจมีเงินเดือนน้อย

สรุปจากความคิดเห็นในแต่ละด้านของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีนั้น ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีควรปรับปรุงโครงสร้างในการบริหารงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคล การให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามภารกิจ อย่างเท่าเทียมกัน ในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการควรได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้นำที่มีความวิสัยทัศน์กว้างไกล