บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม 210 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืน 180 ชุด จาก 13 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกริก มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยรังสิต และมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ (ภาคผนวก ฉ: หน้า 142) คิดเป็นร้อยละ 85.71

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการอ่านผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลคะแนนดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าเบี่ยงเบนคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนของค่าเบี่ยงเบนเฉลี่ย
F	แทน	ค่าสถิติ F
t	แทน	ค่าสถิติ t
p	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอด้วยจำนวนและค่าร้อยละ ซึ่งจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา อายุงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตำแหน่งงาน ลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบ และเงินเดือน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร รวม 10 ด้านคือ ชื่อเสียงและนโยบายขององค์กร การทำงานตามความสามารถ ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน ความรู้สึกมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลประโยชน์และสวัสดิการ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร รวม 10 ด้านคือ ชื่อเสียงและนโยบายขององค์กร การทำงานตามความสามารถ ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน ความรู้สึกมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลประโยชน์และสวัสดิการ โดยจำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร รวม 10 ด้านคือ ชื่อเสียงและนโยบายขององค์กร การทำงานตามความสามารถ ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน ความรู้สึกมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลประโยชน์และสวัสดิการ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและเงินเดือน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	36	20.00
1.2 หญิง	144	80.00
รวม	180	100.00

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพ		จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ			
2.1 ระหว่าง 20 - 30 ปี		31	17.20
2.2 ระหว่าง 31 - 40 ปี		92	51.10
2.3 ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป		57	31.70
	รวม	180	100.00
3. ระดับการศึกษา			
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี		38	21.10
3.2 ปริญญาตรี		104	57.80
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี		38	21.10
	รวม	180	100.00
4. สาขาวิชาที่จบการศึกษา			
4.1 สาขาบรรณารักษศาสตร์/ สารนิเทศศาสตร์/ สารสนเทศศาสตร์		86	47.80
4.2 สาขาอื่นๆ		94	52.20
	รวม	180	100.00
5. อายุงาน			
5.1 อายุงานน้อย (ต่ำกว่า 11 ปี)		96	53.30
5.2 อายุงานมาก (ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป)		84	46.70
	รวม	180	100.00
6. ตำแหน่งงาน			
6.1 อาจารย์		15	8.30
6.2 เจ้าหน้าที่/ พนักงาน		165	91.70
	รวม	180	100.00
7. ลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบ			
7.1 ตรงตามวุฒิ/ สาขาที่จบการศึกษา		116	64.40
7.2 ไม่ตรงตามวุฒิ/ สาขาที่จบการศึกษา		64	35.60
	รวม	180	100.00

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
8. เงินเดือน		
8.1 ไม่เกิน 10,000 บาท	36	20.00
8.2 ระหว่าง 10,001-20,000 บาท	111	61.70
8.3 ระหว่าง 20,001-30,000 บาท	21	11.70
8.4 ระหว่าง 30,001-40,000 บาท	12	6.70
รวม	180	100.00

จากตารางที่ 2 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 และมีช่วงอายุระหว่าง 31–40 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 โดยเป็นผู้ที่จบการศึกษาในสาขาวิชาอื่นจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 ผู้ที่จบการศึกษาในสาขาบรรณารักษศาสตร์ สารนิเทศศาสตร์ หรือสารสนเทศศาสตร์ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 และมีอายุงานน้อยกว่าอายุงานเฉลี่ยคือต่ำกว่า 11 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 อายุงานเท่ากับหรือมากกว่าอายุงานเฉลี่ยคือ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่/ พนักงานห้องสมุด จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 91.70 มีลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบตรงตามวุฒิการศึกษาหรือสาขาวิชาที่จบการศึกษา จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 64.40 และมีเงินเดือนอยู่ในระหว่าง 10,001–20,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นซึ่งได้แก่ค่าเฉลี่ยเลขคณิต $(\bar{X})$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังตารางที่ 3

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\overline{X}$	*SD*	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
1. ชื่อเสียงและนโยบายขององค์กร	3.83	.63	มาก
2. การทำงานตามความสามารถ	3.48	.52	ปานกลาง
3. ความมีอิสระในงาน	3.08	.54	ปานกลาง
4. ผลป้อนกลับของงาน	3.30	.94	ปานกลาง
5. ความรู้สึกมั่นคงในงาน	3.68	.84	มาก
6. โอกาสก้าวหน้าในงาน	3.19	.81	ปานกลาง
7. สภาพแวดล้อมในงาน	3.10	.59	ปานกลาง
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.54	.63	มาก
9. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.39	.75	ปานกลาง
10. ผลประโยชน์และสวัสดิการ	3.07	.85	ปานกลาง
รวม	3.37	.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 แสดงว่าบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด 3 ลำดับแรก ในด้านชื่อเสียงและนโยบายขององค์กร ($\overline{X}$= 3.83) ด้านความรู้สึกมั่นคงในงาน ($\overline{X}$= 3.68) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.54) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความผูกพันต่ำสุดได้แก่ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ ($\overline{X}$= 3.07)

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบ โดยได้แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังตารางที่ 4–7

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	บรรณารักษศาสตร์/สารนิเทศศาสตร์/สารสนเทศศาสตร์ (n=86 คน)		ระดับความผูกพันต่อองค์กร	สาขาอื่นๆ (n = 94 คน)		ระดับความผูกพันต่อองค์กร	t	p (2-tailed)
	$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD			
1. ชื่อเสียงและนโยบายขององค์กร	3.76	.65	มาก	3.90	.61	มาก	-1.432	.154
2. การทำงานตามความสามารถ	3.36	.57	ปานกลาง	3.38	.64	ปานกลาง	-.290	.772
3. ความมีอิสระในงาน	3.21	.74	ปานกลาง	3.23	.82	ปานกลาง	-.167	.868
4. ผลป้อนกลับของงาน	3.16	.96	ปานกลาง	3.44	.91	ปานกลาง	-1.964	.051
5. ความรู้สึกมั่นคงในงาน	3.69	.75	มาก	3.69	.93	มาก	-.043	.966
6. โอกาสก้าวหน้าในงาน	3.28	.75	ปานกลาง	3.12	.86	ปานกลาง	1.375	.171

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	บรรณารักษศาสตร์/ สารนิเทศศาสตร์/ สารสนเทศศาสตร์ (n=86 คน)		ระดับ ความผูกพันต่อองค์กร	สาขาอื่นๆ (n = 94 คน)		ระดับ ความผูกพันต่อองค์กร	t	p (2-tailed)
	$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD			
7. สภาพแวดล้อมในงาน	3.17	.62	ปานกลาง	3.21	.63	ปานกลาง	-.385	.701
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.58	.63	มาก	3.51	.65	มาก	.741	.460
9. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.42	.76	ปานกลาง	3.37	.75	ปานกลาง	.487	.627
10. ผลประโยชน์และสวัสดิการ	2.99	.80	ปานกลาง	3.09	.89	ปานกลาง	-.786	.433
รวม	3.35	.49	ปานกลาง	3.36	.52	ปานกลาง	-.212	.832

จากตารางที่ 4 แสดงว่าบุคลากรห้องสมุดทั้งที่จบการศึกษาในสาขาบรรณารักษศาสตร์/ สารนิเทศศาสตร์/ สารสนเทศศาสตร์ และที่จบการศึกษาในสาขาอื่นๆมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและในรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) โดยทั้ง 2 กลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$= 3.35 และ 3.36) และมีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด 3 ลำดับแรกในด้านชื่อเสียงและนโยบายขององค์กร ($\bar{X}$= 3.76 และ 3.90) ด้านความรู้สึกมั่นคงในงาน ($\bar{X}$= 3.69) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$= 3.58 และ 3.51) ส่วนด้านที่มีความผูกพันน้อยที่สุดคือด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ ($\bar{X}$= 2.99 และ 3.09)

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุงานน้อย ($n = 96$ คน)		ระดับความผูกพันต่อองค์กร	อายุงานมาก ($n = 84$ คน)		ระดับความผูกพันต่อองค์กร	t	p (2-tailed)
	$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD			
1. ชื่อเสียงและนโยบายขององค์กร	4.02	.56	มาก	3.63	.64	มาก	-4.378 *	.000
2. การทำงานตามความสามารถ	3.41	.60	ปานกลาง	3.32	.62	ปานกลาง	-1.010	.314
3. ความมีอิสระในงาน	3.25	.73	ปานกลาง	3.18	.83	ปานกลาง	-.563	.574
4. ผลป้อนกลับของงาน	3.33	.89	ปานกลาง	3.27	1.00	ปานกลาง	-.423	.673
5. ความรู้สึกมั่นคงในงาน	3.86	.79	มาก	3.49	.87	ปานกลาง	-3.041 *	.003
6. โอกาสก้าวหน้าในงาน	3.31	.80	ปานกลาง	3.06	.81	ปานกลาง	-2.074 *	.040
7. สภาพแวดล้อมในงาน	3.27	.54	ปานกลาง	3.10	.70	ปานกลาง	-1.863	.064
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.55	.61	มาก	3.54	.68	มาก	-.171	.864
9. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.48	.74	ปานกลาง	3.29	.76	ปานกลาง	-1.660	.099
10. ผลประโยชน์และสวัสดิการ	3.20	.77	ปานกลาง	2.87	.89	ปานกลาง	-2.630 *	.009
รวม	3.47	.49	ปานกลาง	3.25	.58	ปานกลาง	-2.818	.053

* $p < .05$

ม.หอการค้าไทย Burapha University

จากตารางที่ 5 แสดงว่าบุคลากรห้องสมุดที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่มีอายุงานน้อยและบุคลากรที่มีอายุงานมากมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ($\bar{X}$ = 3.47 และ 3.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านชื่อเสียงและนโยบายขององค์กร ด้านความรู้สึกมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านผลประโยชน์และสวัสดิการแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงานมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	อาจารย์ (n = 15 คน)		ระดับความผูกพันต่อองค์กร	เจ้าหน้าที่/พนักงาน (n = 165 คน)		ระดับความผูกพันต่อองค์กร	t	p (2-tailed)
	$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD			
1. ชื่อเสียงและนโยบายขององค์กร	4.03	.52	มาก	3.82	.64	มาก	1.275	.204
2. การทำงานตามความสามารถ	3.60	.42	มาก	3.35	.62	ปานกลาง	1.533	.127
3. ความมีอิสระในงาน	3.23	.88	ปานกลาง	3.22	.77	ปานกลาง	.072	.943
4. ผลป้อนกลับของงาน	3.53	.99	มาก	3.28	.94	ปานกลาง	.980	.328
5. ความรู้สึกมั่นคงในงาน	3.63	.83	มาก	3.69	.85	มาก	-.264	.792
6. โอกาสก้าวหน้าในงาน	3.76	.70	มาก	3.15	.80	ปานกลาง	2.844 *	.005
7. สภาพแวดล้อมในงาน	3.63	.49	มาก	3.15	.62	ปานกลาง	2.930 *	.004
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.67	.62	มาก	3.53	.64	มาก	.773	.441
9. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.75	.67	มาก	3.36	.76	ปานกลาง	1.914	.057
10. ผลประโยชน์และสวัสดิการ	3.18	.75	ปานกลาง	3.03	.85	ปานกลาง	.671	.503
รวม	3.60	.53	มาก	3.35	.53	ปานกลาง	1.660	.509

* $p < .05$

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

จากตารางที่ 6 แสดงว่าบุคลากรห้องสมุดที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.60) และบุคลากรที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่/ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่/ พนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบ

ความผูกพันต่อองค์กร	ตรงตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา (n = 116 คน)		ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ไม่ตรงตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา (n = 64 คน)		ระดับความผูกพันต่อองค์กร	t	p (2-tailed)
	$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD			
1. ชื่อเสียงและนโยบายขององค์กร	3.79	.66	มาก	3.92	.57	มาก	-1.317	.189
2. การทำงานตามความสามารถ	3.36	.58	ปานกลาง	3.39	.65	ปานกลาง	-.246	.806
3. ความมีอิสระในงาน	3.20	.80	ปานกลาง	3.25	.73	ปานกลาง	-.391	.696
4. ผลป้อนกลับของงาน	3.18	.97	ปานกลาง	3.53	.85	มาก	-2.425*	.016
5. ความรู้สึกมั่นคงในงาน	3.64	.81	มาก	3.77	.91	มาก	-.994	.322
6. โอกาสก้าวหน้าในงาน	3.25	.78	ปานกลาง	3.09	.86	ปานกลาง	1.262	.209
7. สภาพแวดล้อมในงาน	3.15	.63	ปานกลาง	3.26	.61	ปานกลาง	-1.141	.255
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.58	.59	มาก	3.48	.72	ปานกลาง	1.059	.291

Burapha University มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ตรงตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา (n = 116 คน)		ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ไม่ตรงตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา (n = 64 คน)		ระดับความผูกพันต่อองค์กร	t	p (2-tailed)
	$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD			
9. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.40	.76	ปานกลาง	3.38	.75	ปานกลาง	.144	.885
10. ผลประโยชน์และสวัสดิการ	3.01	.86	ปานกลาง	3.10	.82	ปานกลาง	-.644	.521
รวม	3.35	.51	ปานกลาง	3.37	.49	ปานกลาง	-.283	.778

* $p < .05$

จากตารางที่ 7 แสดงว่าบุคลากรห้องสมุดที่มีลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่มีลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบตรงตามสาขาวิชาที่จบการศึกษาและบุคลากรที่มีลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบไม่ตรงตามสาขาวิชาที่จบการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ($\bar{X}$ = 3.35 และ 3.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบไม่ตรงตามสาขาวิชาที่จบการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลป้อนกลับของงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบตรงตามสาขาวิชาที่จบการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและเงินเดือน โดยได้แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังตารางที่ 8–13

ตารางที่ 8 ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	*df*	*SS*	*MS*	*F*	*p*
1. ชื่อเสียงและนโยบายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.152	1.076	2.756	.066
	ภายในกลุ่ม	177	69.118	.390		
	รวม	179	71.270			
2. การทำงานตามความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2	.302	.151	.405	.667
	ภายในกลุ่ม	177	65.896	.372		
	รวม	179	66.198			
3. ความมีอิสระในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.117	.058	.096	.909
	ภายในกลุ่ม	177	107.965	.610		
	รวม	179	108.082			
4. ผลป้อนกลับของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.245	.122	.137	.872
	ภายในกลุ่ม	177	157.950	.892		
	รวม	179	158.194			
5. ความรู้สึกมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.876	2.438	3.489 *	.033
	ภายในกลุ่ม	177	123.701	.699		
	รวม	179	128.578			
6. โอกาสก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.712	1.356	2.087	.127
	ภายในกลุ่ม	177	115.019	.650		
	รวม	179	117.731			

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	*df*	*SS*	*MS*	*F*	*p*
7. สภาพแวดล้อมในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.025	.513	1.320	.270
	ภายในกลุ่ม	177	68.770	.389		
	รวม	179	69.796			
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.350	.175	.425	.654
	ภายในกลุ่ม	177	72.795	.411		
	รวม	179	73.114			
9. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.474	.737	1.298	.276
	ภายในกลุ่ม	177	100.475	.568		
	รวม	179	101.949			
10. ผลประโยชน์และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.272	3.636	5.354 *	.006
	ภายในกลุ่ม	177	120.207	.679		
	รวม	179	127.479			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.621	.311	1.054	.351
	ภายในกลุ่ม	177	52.163	.295		
	รวม	179	52.784			

* $p < .05$

จากตารางที่ 8 แสดงว่าบุคลากรห้องสมุดที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ และด้านความรู้สึกมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 9 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้าน ผลประโยชน์และสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	ระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
			$\overline{X}$ = 3.42	$\overline{X}$ = 2.97	$\overline{X}$ = 2.86
ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	3.42		.45 *	.57 *
				(p = .012)	(p = .008)
ปริญญาตรี	104	2.97			.12
					(p = .073)
สูงกว่าปริญญาตรี	38	2.86			

* $p < .05$

จากตารางที่ 9 แสดงว่าบุคลากรห้องสมุดที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านผลประโยชน์และสวัสดิการแตกต่างจากบุคลากรห้องสมุดที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า บุคลากรห้องสมุดที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านผลประโยชน์และสวัสดิการสูงกว่าบุคลากรห้องสมุดที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 10 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมั่นคงในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	ระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
			$\overline{X}$ = 3.91	$\overline{X}$ = 3.71	$\overline{X}$ = 3.41
ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	3.91		.20	.50 *
				(p = .430)	(p = .025)
ปริญญาตรี	104	3.71			.30
					(p = .134)
สูงกว่าปริญญาตรี	38	3.41			

* $p < .05$

จากตารางที่ 10 แสดงว่าบุคลากรห้องสมุดที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมั่นคงในงานแตกต่างจากบุคลากรห้องสมุดที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าบุคลากรห้องสมุดที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมั่นคงในงานสูงกว่าบุคลากรห้องสมุดที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 11 ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	*df*	*SS*	*MS*	*F*	*p*
1. ชื่อเสียงและนโยบายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	.813	.271	.677	.567
	ภายในกลุ่ม	176	70.457	.400		
	รวม	179	71.270			
2. การทำงานตามความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	3	.513	.171	.458	.712
	ภายในกลุ่ม	176	65.685	.373		
	รวม	179	66.198			
3. ความมีอิสระในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.303	.768	1.278	.284
	ภายในกลุ่ม	176	105.778	.601		
	รวม	179	108.082			
4. ผลป้อนกลับของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.113	.044	.049	.986
	ภายในกลุ่ม	176	158.062	.898		
	รวม	179	158.194			
5. ความรู้สึกมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.712	.571	.792	.500
	ภายในกลุ่ม	176	126.866	.721		
	รวม	179	128.578			
6. โอกาสก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.650	1.883	2.958 *	.034
	ภายในกลุ่ม	176	112.081	.637		
	รวม	179	117.731			
7. สภาพแวดล้อมในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.151	1.050	2.774 *	.043
	ภายในกลุ่ม	176	66.645	.379		
	รวม	179	69.795			
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.616	.872	2.176	.093
	ภายในกลุ่ม	176	70.528	.401		
	รวม	179	73.114			

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	*df*	*SS*	*MS*	*F*	*p*
9. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	.329	.110	.190	.903
	ภายในกลุ่ม	176	101.620	.577		
	รวม	179	101.949			
10. ผลประโยชน์และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	.179	.059	.082	.969
	ภายในกลุ่ม	176	127.300	.723		
	รวม	179	127.479			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.552	.184	.620	.603
	ภายในกลุ่ม	176	52.233	.297		
	รวม	179	52.784			

* $p < .05$

จากตารางที่ 11 แสดงว่าบุคลากรห้องสมุดที่มีเงินเดือนต่างกันต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านโอกาสก้าวหน้าในงานและด้านสภาพแวดล้อมในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 12 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	n	$\overline{X}$	เงินเดือน (บาท)			
			ไม่เกิน 10,000	10,001–20,000	20,001–30,000	30,001–40,000
			$\overline{X}$ = 3.05	$\overline{X}$ = 3.02	$\overline{X}$ = 3.11	$\overline{X}$ = 3.10
ไม่เกิน 10,000 บาท	39	3.05		-.11	-.26	-.76
				(p = .882)	(p = .649)	(p = .022)
10,001–20,000 บาท	111	3.02			-.14	-.65 *
					(p = .877)	(p = .038)
20,001–30,000 บาท	21	3.11				-.50
						(p = .300)
30,001–40,000 บาท	12	3.10				

* $p < .05$

จากตารางที่ 12 แสดงว่าบุคลากรห้องสมุดบุคลากรห้องสมุดที่มีเงินเดือนระหว่าง 30,001–40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโอกาสก้าวหน้าในงานแตกต่างจากบุคลากรห้องสมุดที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001–20,000 บาท โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าบุคลากรห้องสมุดที่มีเงินเดือนระหว่าง 30,001–40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโอกาสก้าวหน้าในงานสูงกว่าบุคลากรห้องสมุดที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001–20,000 บาท

Burapha University มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 13 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในงาน จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	n	$\overline{X}$	เงินเดือน (บาท)			
			ไม่เกิน 10,000	10,001–20,000	20,001–30,000	30,001–40,000
			$\overline{X}$ = 3.23	$\overline{X}$ = 3.12	$\overline{X}$ = 3.24	$\overline{X}$ = 3.65
ไม่เกิน 10,000 บาท	36	3.23		.11	.008	-.42
				(p = .789)	(p = 1.000)	(p = .176)
10,001–20,000 บาท	111	3.12			-.12	-.53 *
					(p = .849)	(p = .025)
20,001–30,000 บาท	21	3.24				-.41
						(p = .259)
30,001–40,000 บาท	12	3.65				

* $p < .05$

จากตารางที่ 13 แสดงว่าบุคลากรห้องสมุดบุคลากรห้องสมุดที่มีเงินเดือนระหว่าง 30,001–40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในงานแตกต่างจากบุคลากรห้องสมุดที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001–20,000 บาท โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าบุคลากรห้องสมุดที่มีเงินเดือนระหว่าง 30,001–40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในงานสูงกว่าบุคลากรห้องสมุดที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001–20,000 บาท

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University