

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย จึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (mean squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F – distribution
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t – distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานออมสิน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช
4. วิเคราะห์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอจำนวนร้อยละของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เสนอค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามระบบการให้รางวัล การจัดการให้มีความขัดแย้งในองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานออมสิน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ t-test และ F-test

ตอนที่ 1 เสนอจำนวนร้อยละของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3  
เขตศิริราช

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	36	36.00
หญิง	64	64.00
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>อายุ</b>		
20 – 30 ปี	12	12.00
31 – 40 ปี	35	35.00
41 – 50 ปี	40	40.00
50 ปี ขึ้นไป	13	13.00
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	8.00
ปริญญาตรี	76	76.00
สูงกว่าปริญญาตรี	16	16.00
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>รายได้ (บาทต่อเดือน)</b>		
ต่ำกว่า 7,500	1	1.00
7,500 – 15,000	22	22.00
มากกว่า 15,000	77	77.00
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	37	37.00
สมรส	60	60.00
หม้าย/หย่าร้าง	3	3.00
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>อายุการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	0	0.00
1 - 5 ปี	14	14.00
6 - 10 ปี	19	19.00
11 - 20 ปี	40	40.00
20 ปี ขึ้นไป	27	27.00
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
ระดับ 4-5	25	25.00
ระดับ 6-7	57	57.00
ระดับ 8-9	15	15.00
ระดับ 10 ขึ้นไป	3	3.00
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 ตามลำดับ

จำแนกตามอายุ พบว่า อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 เท่ากัน รองลงมา คือ อายุอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และ 20 - 30 ปี พบน้อยสุดจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ตามลำดับ

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

จำแนกตามรายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ มากกว่า15,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 77.00 รองลงมา คือ มีรายได้ 7,500 -15,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และรายได้ต่ำกว่า 7,500 บาท พบน้อยสุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่สมรส จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา คือ โสด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และหม้าย/หย่าร้าง พบน้อยที่สุดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา คือ มีอายุการทำงาน 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 มีอายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 อายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี ไม่พบ ตามลำดับ

จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ระดับ 6-7 จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 รองลงมา คือ มีตำแหน่งงาน ระดับ 4-5 จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีตำแหน่งงาน ระดับ 8-9 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และมีตำแหน่งงาน ระดับ 10 ขึ้นไป พบน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรม องค์กร

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน  
ธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร  
ด้านระบบการให้รางวัล และผลตอบแทน

ระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.99	.679	มาก
2. นับตั้งแต่ท่านเข้ามาเป็นพนักงาน ท่านได้รับ สวัสดิการจากธนาคารมากมาย	4.01	.755	มาก
3. ท่านคิดว่าผลประโยชน์ที่ได้รับจากธนาคารเหมาะสม และคุ้มค่ากับความเพียรอดสาหัสที่ท่านได้อุทิศให้	4.06	.730	มาก
4. การเลื่อนตำแหน่ง มีความเป็นธรรมและเป็นไปตาม ความเหมาะสมของการปฏิบัติงาน	3.89	.896	มาก
5. หัวหน้างานให้ความสนใจต่อผลงานที่ประสบ ความสำเร็จของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	3.95	.782	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.98</b>	<b>.556</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3  
เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน  
โดยรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า  
ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและ  
ผลตอบแทนมีระดับความสำคัญ อยู่ในระดับมาก ในด้านเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม  
นับตั้งแต่ท่านเข้ามาเป็นพนักงานท่านได้รับสวัสดิการจากธนาคารมากมาย ท่านคิดว่าผลประโยชน์  
ที่ได้รับจากธนาคารเหมาะสมและคุ้มค่ากับความเพียรอดสาหัสที่ท่านได้อุทิศให้ การเลื่อนตำแหน่ง  
มีความเป็นธรรมและเป็นไปตามความเหมาะสมของการปฏิบัติงาน และหัวหน้างานให้ความสนใจ  
ต่อผลงานที่ประสบความสำเร็จของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 4.01, 3.99,  
3.95 และ 3.89 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน  
 ธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ  
 ด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ

การจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ท่านสามารถโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานได้ เสมอ ถ้าความคิดเห็นไม่ตรงกัน	4.02	.586	มาก
2. พนักงานในองค์การสามารถแสดงความคิดเห็นต่อ การตัดสินใจของหัวหน้างานไม่ว่าจะเห็นด้วยหรือ คัดค้าน	4.06	.657	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.04</b>	<b>.497</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3  
 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ  
 โดยรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า  
 ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านการจัดการกับความขัดแย้ง  
 ในองค์การมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ในด้านท่านสามารถโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานในเรื่อง  
 งานได้เสมอ ถ้าความคิดเห็นไม่ตรงกัน และพนักงานในองค์การสามารถแสดงความคิดเห็นต่อ  
 การตัดสินใจของหัวหน้างานไม่ว่าจะเห็นด้วยหรือคัดค้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และ 4.02  
 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน  
 ธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร  
 ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

การมีส่วนร่วมในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงานในระดับต่าง ๆ	4.19	.598	มาก
2. หัวหน้างานจะปรึกษาหารือ รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ และตัดสินใจร่วมกับพนักงาน	4.06	.604	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมอย่างมาก ในความสำเร็จของธนาคาร	4.18	.467	มาก
4. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานว่าท่านมีความสามารถ	4.06	.644	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.12</b>	<b>.422</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากในด้านหน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงานในระดับต่าง ๆ หัวหน้างานจะปรึกษาหารือรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะและตัดสินใจร่วมกับพนักงานท่านมีส่วนร่วมอย่างมาก ในความสำเร็จของธนาคาร และท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานว่าท่านมีความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19, 4.18, 4.06 และ 4.06 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน  
 ธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ  
 ด้านการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ท่านตั้งใจทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่เพื่อ สร้างผลงานให้แก่หน่วยงาน	4.33	.490	มาก
2. การทำงานเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ	4.40	.571	มาก
3. การทำงานที่ประสบความสำเร็จ คือความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงานทุกๆ คน	4.46	.517	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.40</b>	<b>.392</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3  
 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวม อยู่ในระดับ  
 ความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับ  
 ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก  
 ในด้านท่านตั้งใจทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่เพื่อสร้างผลงานให้แก่หน่วยงาน การทำงาน  
 เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ และการทำงานที่ประสบความสำเร็จ คือความร่วมมือจาก  
 เพื่อนร่วมงานทุก ๆ คน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46, 4.40, และ 4.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน  
 ธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ  
 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. พนักงานในองค์กรอยู่ร่วมกันฉันท์พี่น้อง มี ความเห็นอกเห็นใจ และถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน	4.40	.542	มาก
2. ท่านสามารถปรึกษาหารือปัญหาต่าง ๆ กับเพื่อน ร่วมงานได้	4.33	.490	มาก
3. บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความเข้าใจ	4.32	.537	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.35</b>	<b>.413</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากในด้าน พนักงานในองค์การอยู่ร่วมกันฉันท์พี่น้องมีความเห็นอกเห็นใจและถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน ท่านสามารถปรึกษาหารือปัญหาต่างๆ กับเพื่อนร่วมงานได้ บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความเข้าใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40, 4.33, และ 4.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. เป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นไปในแนวทางเดียวกับเป้าหมายและค่านิยมที่ท่านยอมรับ	4.05	.659	มาก
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานขององค์การนี้	4.47	.517	มาก
3. แนวทางการปฏิบัติงานขององค์การ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการทำงาน	4.00	.621	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.17</b>	<b>.436</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากในด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นไปในแนวทางเดียวกับเป้าหมายและค่านิยมที่ท่านยอมรับ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานขององค์การนี้ แนวทางการปฏิบัติงานขององค์การ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47, 4.05, และ 4.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน  
 ธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร  
 ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ท่านตั้งใจจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็ม ความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร	4.40	.491	มาก
2. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาบ้างในบางครั้ง เพื่อ ธนาคารของเรา	4.20	.743	มาก
3. ท่านไม่ขัดขวางในการสร้างบริการหรือนวัตกรรม ใหม่ๆ	4.35	.576	มาก
4. ท่านพร้อมที่จะอุทิศความรู้ ความสามารถที่มีเพื่อให้ องค์กรเจริญก้าวหน้า	4.45	.500	มาก
รวม	4.35	.427	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3  
 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม  
 อย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35  
 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร  
 มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากในด้าน ท่านตั้งใจจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถ  
 เพื่อความสำเร็จขององค์กร ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาบ้างในบางครั้งเพื่อธนาคารของเรา  
 ท่านไม่ขัดขวางในการสร้างบริการหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ท่านพร้อมที่จะอุทิศความรู้ ความสามารถ  
 ที่มีเพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45, 4.40, 4.35 และ 4.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน  
 ธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร  
 ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป นานเท่าที่องค์กรยังคงอยู่	4.59	.542	มากที่สุด
2. ในความรู้สึกของท่าน ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ	4.65	.478	มากที่สุด
3. ท่านคิดว่าธนาคารแห่งนี้คือองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับท่าน	4.51	.607	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.58</b>	<b>.473</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนโดยรวม อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดในด้านท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป นานเท่าที่องค์กรยังคงอยู่ ในความรู้สึกของท่านความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ท่านคิดว่าธนาคารแห่งนี้คือองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65, 4.59 และ 4.51 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อ  
องค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช  
จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานธนาคารออมสินที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน  
มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ 7 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถ  
เขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  : เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม  
เป็นอิสระกัน (independent sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธ  
สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบ  
สมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน  
ธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ	ชาย	4.21	.442	.853	99	.395
	หญิง	4.14	.433			
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่าง มากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	ชาย	4.32	.450	-.520	99	.604
	หญิง	4.37	.415			
ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิก ในองค์การ	ชาย	4.54	.498	-.714	99	.476
	หญิง	4.60	.459			
ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม	ชาย	4.36	.366	-.223	99	.824
	หญิง	4.37	.347			

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จำแนกตามเพศ พบว่า

ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลการทดสอบ พบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .395 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ผลการทดสอบ พบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .604 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ผลการทดสอบ พบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .476 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ผลการทดสอบ พบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .824 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Tukey (Tukey's HSD Test) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	.457	.152	.842	.474
	ภายในกลุ่มรวม	96	17.377	.181		
		99	17.834			
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	.865	.288	1.628	.188
	ภายในกลุ่มรวม	96	17.010	.177		
		99	17.875			
ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	.197	.066	.306	.824
	ภายในกลุ่มรวม	96	20.668	.215		
		99	20.866			
ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.359	.120	.952	.419
	ภายในกลุ่มรวม	96	12.058	.126		
		99	12.416			

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จำแนกตามอายุ พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ผลการทดสอบ พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .474 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .188 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ผลการทดสอบ พบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .824 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .419 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance : F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Tukey (Tukey's HSD Test) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.12



ตารางที่ 4.12 แสดงความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน  
ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.209	.105	.576	.564
	ภายในกลุ่มรวม	97	17.625	.182		
		99	17.834			
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.033	.017	.090	.914
	ภายในกลุ่มรวม	97	17.842	.184		
		99	17.875			
ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.636	.318	1.524	.223
	ภายในกลุ่มรวม	97	20.230	.209		
		99	20.866			
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.170	.085	.673	.513
	ภายในกลุ่มรวม	97	12.247	.126		
		99	12.416			

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลการทดสอบ พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .564 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ผลการทดสอบ พบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .914 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ผลการทดสอบ พบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .223 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ผลการทดสอบ พบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .513 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance : F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Tukey (Tukey's HSD Test) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.072	.036	.196	.822
	ภายในกลุ่มรวม	97	17.763	.183		
		99	17.834			
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.163	.081	.446	.642
	ภายในกลุ่มรวม	97	17.712	.183		
		99	17.875			
ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.083	.042	.195	.823
	ภายในกลุ่มรวม	97	20.782	.214		
		99	20.866			
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.045	.022	.175	.839
	ภายในกลุ่มรวม	97	12.372	.128		
		99	12.416			

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลการทดสอบ พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .822 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .642 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ผลการทดสอบ พบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .823 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ผลการทดสอบ พบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .839 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance : F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Tukey (Tukey's HSD Test) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.046	.023	.126	.882
	ภายในกลุ่มรวม	97	17.788	.183		
		99	17.834			
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.285	.143	.787	.458
	ภายในกลุ่มรวม	97	17.590	.181		
		99	17.875			
ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.116	.058	.272	.763
	ภายในกลุ่มรวม	97	20.749	.214		
		99	20.866			
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.126	.063	.498	.609
	ภายในกลุ่มรวม	97	12.290	.127		
		99	12.416			

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลการทดสอบ พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .882 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .458 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ผลการทดสอบ พบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .763 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ผลการทดสอบ พบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .609 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  : อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance : F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Tukey (Tukey's HSD Test) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน  
ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จำแนกตามอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	.952	.317	1.804	.152
	ภายในกลุ่มรวม	96	16.883	.176		
	รวม	99	17.834			
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.134	.378	2.168	.097
	ภายในกลุ่มรวม	96	16.741	.174		
	รวม	99	17.875			
ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.028	.343	1.658	.181
	ภายในกลุ่มรวม	96	19.838	.207		
	รวม	99	20.866			
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.008	.336	2.827*	.043
	ภายในกลุ่มรวม	96	11.408	.119		
	รวม	99	12.416			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลการทดสอบ พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .152 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .097 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน

มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ ผลการทดสอบ พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .181 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม ผลการทดสอบ พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .043 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงต้องทำการเปรียบเทียบพหุคูณ (multiple comparison test) เพื่อให้ทราบว่าอายุการทำงานในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Tukey (Tukey's HSD Test) ดังแสดงในตารางที่ 4. 16

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม จำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้วิธี Tukey (Tukey's HSD Test)

อายุการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1 ปี – 5 ปี	6 ปี – 10 ปี	11 ปี – 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	2.00	-	.4063	.1630	.3133	.4300
1 ปี – 5 ปี	4.25		-	-.2432	-.0930	.0237
6 ปี – 10 ปี	3.82			-	.1502	.2670* (.046)
11 ปี – 20 ปี	4.34				-	.1167
20 ปีขึ้นไป	4.40					-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 4.16 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การโดยรวม จำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้วิธี Tukey (Tukey's HSD Test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่าพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

เมื่อเปรียบเทียบพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป กับอายุการทำงาน 6 - 10 ปี ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .046 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .2670 กล่าวคือ พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี

สมมติฐานข้อที่ 1.7 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance : F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Tukey (Tukey's HSD Test) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.299	.433	2.515	.063
	ภายในกลุ่มรวม	96	16.535	.172		
		99	17.834			
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	.854	.285	1.605	.193
	ภายในกลุ่มรวม	96	17.021	.177		
		99	17.875			
ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.129	.710	3.637	.016
	ภายในกลุ่มรวม	96	18.736	.195		
		99	20.866			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.024	.341	2.188	.093
	ภายในกลุ่มรวม	96	11.392	.119		
		99	12.416			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลการทดสอบ พบว่ามีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .063 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .193 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น จึงต้องทำการเปรียบเทียบพหุคูณ (multiple comparison test) เพื่อให้ทราบว่า ตำแหน่งงานในรายกลุ่มใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Tukey (Tukey's HSD Test) ดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้วิธี Tukey (Tukey's HSD Test)

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับ 4-5	ระดับ 6-7	ระดับ 8-9	ระดับ 10 ขึ้นไป
ระดับ 4-5	4.20	-	.0889	.2935	.3000
ระดับ 6-7	3.97		-	.3824* (.013)	.3889
ระดับ 8-9	4.29			-	.0065
ระดับ 10 ขึ้นไป	3.00				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มของความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้วิธี Tukey (Tukey's HSD Test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

เมื่อเปรียบเทียบพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีตำแหน่งงานระดับ 8 - 9 กับตำแหน่งงานระดับ 6 - 7 ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 8 - 9 มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 6 - 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .3824 กล่าวคือ พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีตำแหน่งงานระดับ 8 - 9 มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 6 - 7

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ผลการทดสอบ พบว่า มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .036 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2** ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านต่างๆ ของพนักงานธนาคารออมสิน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถจำแนกวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรเป็นรายด้าน โดยแบ่งเป็นสมมติฐานย่อยได้ 5 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 วัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  : วัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

$H_1$  : วัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่มีอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่า Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

ความผูกพันต่อองค์การ	วัฒนธรรมองค์การด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน		
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	.311**	.001	มีความสัมพันธ์กัน
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	.231*	.011	มีความสัมพันธ์กัน
ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ	.131	.153	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	.280**	.002	มีความสัมพันธ์กัน

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า

วัฒนธรรมองค์การด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.311 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับ

ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมากขึ้น เพียงเล็กน้อย

วัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.231 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

วัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .153 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.280 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 2.2 วัฒนธรรมองค์การด้านการจัดการกับความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  : วัฒนธรรมองค์การด้านการจัดการกับความขัดแย้งไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

$H_1$  : วัฒนธรรมองค์การด้านการจัดการกับความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่มีอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่า Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

ความผูกพันต่อองค์กร	วัฒนธรรมองค์การด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ		
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	.143	.118	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	.174	.057	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ	.093	.312	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	.175	.056	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตารางที่ 4.20 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า

วัฒนธรรมองค์กรด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .118 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์กรด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .057 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์กรด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .312 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์กรด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .056 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.3 วัฒนธรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  : วัฒนธรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช



$H_1$  : วัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่มีอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่า Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

ความผูกพันต่อองค์การ	วัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ		
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	.110	.232	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	.076	.410	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ	.069	.453	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	.105	.252	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตารางที่ 4.21 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า

วัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .232 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ )

หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้น ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .410 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้น ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะลงความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .453 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้น ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .252 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้น ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.4 วัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  : วัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

$H_1$  : วัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่มีอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่า Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

ความผูกพันต่อองค์การ	วัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีม		
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	.220*	.016	มีความสัมพันธ์กัน
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	.250**	.006	มีความสัมพันธ์กัน
ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ	.270**	.003	มีความสัมพันธ์กัน
<b>ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม</b>	<b>.311**</b>	<b>.001</b>	<b>มีความสัมพันธ์กัน</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า

วัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.220 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

วัฒนธรรมองค์การด้านการดำเนินงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.250 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรม องค์การด้านการดำเนินงานเป็นทีมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

วัฒนธรรมองค์การด้านการดำเนินงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .003 ซึ่ง น้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัว แปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.270 แสดงว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงาน ธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ ด้านการดำเนินงานเป็นทีมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็น สมาชิกในองค์การมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

วัฒนธรรมองค์การด้านการดำเนินงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.311 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง และ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านการดำเนินงานเป็นทีมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 2.5 วัฒนธรรมองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  : วัฒนธรรมองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

$H_1$  : วัฒนธรรมองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่มีอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่า Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

ความผูกพันต่อองค์กร	วัฒนธรรมองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน		
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.216*	.018	มีความสัมพันธ์กัน
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	.200*	.028	มีความสัมพันธ์กัน
ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร	.138	.133	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>.233*</b>	<b>.011</b>	<b>มีความสัมพันธ์กัน</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า

วัฒนธรรมองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .018 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.216 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

วัฒนธรรมองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .028 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.200 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

วัฒนธรรมองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .133 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม โดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก

( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.233 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านการดำเนินงานเป็นทีมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.24 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<b>1. พนักงานธนาคารออมสินที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน</b>		
1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
1.4 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
1.5 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
1.6 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
1.7 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test

ตารางที่ 4.24 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<b>2. ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านต่างๆของพนักงานธนาคารออมสิน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร</b> 2.1 วัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร		Pearson Correlation
2.1.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.1.3 ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.1.4 ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
<b>2.2 วัฒนธรรมองค์กรด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร</b>		
2.2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.2.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.2.3 ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation



ตารางที่ 4.24 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.2.4 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.3 วัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมใน องค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร		
2.3.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.3.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.3.3 ความปรารถนาที่จะคงความเป็น สมาชิกในองค์กรของตน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.3.4 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.4 วัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็น ทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร		
2.4.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.4.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.4.3 ความปรารถนาที่จะคงความเป็น สมาชิกในองค์กรของตน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตารางที่ 4.24 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.4.4 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.5 วัฒนธรรมองค์กรด้านความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร		
2.5.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.5.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.5.3 ความปรารถนาที่จะคงความเป็น สมาชิกในองค์กรของตน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.5.4 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation