



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก 3) ศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก 4) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 6) เปรียบเทียบลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 7) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก และ 8) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน และนำเสนอข้อมูลในรูปสรุปผลประกอบตาราง ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการทหาร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วม ความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก

ตอนที่ 8 ข้อเสนอแนะ



สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมและความคิดเห็น
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t - test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F - test
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ และสังกัด ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของข้าราชการทหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	255	63.8
หญิง	145	36.2
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	42	10.5
26 – 35 ปี	117	29.3
36 – 45 ปี	140	35.0
46 – 55 ปี	88	22.0
56 ปี ขึ้นไป	13	3.2

ตาราง 2 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	132	33.0
สมรส	250	62.5
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	18	4.5
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	151	37.8
ปริญญาตรี	217	54.2
สูงกว่าปริญญาตรี	32	8.0
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	99	24.8
6 – 10 ปี	61	15.2
11 – 15 ปี	62	15.5
16 – 20 ปี	67	16.7
21 ปี ขึ้นไป	111	27.8
6. ระดับชั้นยศ		
สิบตรี – สิบเอก	133	33.2
จ่าสิบตรี - จ่าสิบเอก	114	28.5
ร้อยตรี - ร้อยเอก	51	12.8
พันตรี - พันเอก	102	25.5
7. สังกัด		
กรมสารบรรณทหารบก	130	32.5
กรมการเงินทหารบก	200	50.0
ศูนย์เทคโนโลยีทางทหารกองทัพบก	70	17.5



จากตาราง 2 พบว่า ประชากรทหารส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 255 คน คิดเป็น ร้อยละ 63.8 อายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 สถานภาพสมรส จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 รับชั้นยศ สิบตรี – สิบเอก จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 และสังกัดกรมการเงินทหารบก จำนวน 200 คน คิดเป็น ร้อยละ 50.0

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วม ความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะงานที่ปฏิบัติของ ประชากรทหารในกองบัญชาการกองทัพบก

2.1 การมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการ อำนาจการ และด้านการควบคุม รายละเอียดดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมของข้าราชการด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	\bar{X}	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ท่านมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาเพื่อวางแผนงานของหน่วยงาน	2.65	1.01	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการคิดหาสร้างแบบฟอร์มเพื่อเสนอแผนงานของหน่วยงาน	2.55	1.02	น้อย
3. ท่านมีส่วนร่วมในการวางนโยบายหรือแผนงานของหน่วยงาน	2.40	1.07	น้อย
4. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแนวทางการใช้ทรัพยากรภายในหน่วยงาน	2.59	1.06	น้อย
5. ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมการทำงานแผนงานของหน่วยงาน	2.55	1.10	น้อย
6. ท่านมีส่วนร่วมในการออกเสียงสนับสนุนการจัดทำแผนงานของหน่วยงาน	2.51	1.10	น้อย
7. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหาของหน่วยงานและให้ข้อชี้แนะกับทีมงานเพียงใด	2.48	1.05	น้อย
8. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงานเพียงใด	2.51	1.03	น้อย
9. ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาปรับปรุงแผนงานของหน่วยงาน	2.44	1.04	น้อย
รวม	2.52	1.05	น้อย

จากตาราง 3 แสดงว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านการวางแผนภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.52$, S.D. = 1.05) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ข้าราชการทหารมีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านการวางแผนในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้นประเด็นที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาเพื่อ



วางแผนงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.65$, S.D. = 1.01) มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านการวางแผนในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับการมีส่วนร่วมของข้าราชการด้านการจัดองค์การ

ด้านการจัดองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดองค์การของหน่วยงาน	2.38	1.09	น้อย
2. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดแบ่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน	2.57	1.11	น้อย
3. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามที่ท่านได้รับมอบหมายมาเป็นอย่างดี	3.57	1.08	มาก
รวม	2.84	1.09	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$, S.D. = 1.09) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ข้าราชการทหารมีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในระดับน้อยเกือบทุกประเด็น ยกเว้น ประเด็นที่ 3 ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามที่ท่านได้รับมอบหมายมาเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.08) มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การในระดับมาก

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมของข้าราชการด้านการอำนวยการ

ด้านการอำนวยการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ท่านมีส่วนร่วมมือในการปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นอย่างดี	3.57	1.01	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมมือในการเร่งรัด การปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	3.58	1.02	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำกับ เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.37	0.94	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	3.07	0.95	ปานกลาง
5. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรม ทุกด้านของหน่วยงาน	3.04	0.94	ปานกลาง
6. ท่านมีส่วนร่วมในการนำอุปสรรคปัญหา ที่ท่านพบมาเสนอต่อผู้บริหารเพื่อปรับปรุง	2.80	0.99	ปานกลาง
7. ท่านมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการรับรู้ ผลการดำเนินการตามแผนงาน	2.79	1.05	ปานกลาง
รวม	3.17	0.98	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านการอำนวยการภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.98) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ข้าราชการทหารมีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านการอำนวยการในระดับปานกลางเกือบทุกประเด็น ยกเว้นประเด็นที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.01) และประเด็นที่ 2 ท่านมีส่วนร่วมมือในการเร่งรัดการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 1.02) มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านการอำนวยการในระดับมาก

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมของข้าราชการด้านการควบคุม

ด้านการควบคุม	\bar{X}	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ท่านมีส่วนร่วมในการควบคุมผลการปฏิบัติงาน	2.89	1.05	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลการปฏิบัติงาน	2.99	1.03	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของหน่วยงาน	2.69	1.10	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาปรับปรุงแผนงาน ของหน่วยงาน	2.57	1.06	น้อย
5. ท่านมีส่วนร่วมในการวิจารณ์ผลการปฏิบัติงาน ของเพื่อนร่วมงาน	2.58	1.06	น้อย
6. ท่านมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน	3.22	1.03	ปานกลาง
รวม	2.82	1.05	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการด้านการควบคุมภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 1.05) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ข้าราชการทหารมีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในระดับปานกลางเกือบทุกประเด็น ยกเว้นประเด็นที่ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาปรับปรุงแผนงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.57$, S.D. = 1.06) และประเด็นที่ 5 ท่านมีส่วนร่วมในการวิจารณ์ผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.58$, S.D. = 1.06) มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านการควบคุมในระดับน้อย



ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของ
ข้าราชการทหาร โดยภาพรวม

การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ด้านการวางแผน	2.52	1.05	น้อย
2. ด้านการจัดองค์การ	2.84	1.09	น้อย
3. ด้านการอำนาจการ	3.17	0.98	ปานกลาง
4. ด้านการควบคุม	2.82	1.05	ปานกลาง
รวม	2.83	0.85	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 0.85) และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระดับปานกลางและน้อย จำนวน 2 ด้านเท่าๆ กัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการอำนาจการ ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.98) ด้านการจัดองค์การ ($\bar{X} = 2.84$, S.D. = 1.09) ด้านการควบคุม ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 1.05) และด้านการวางแผน ($\bar{X} = 2.52$, S.D. = 1.05)

2.2 ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ และความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ รายละเอียดดังนี้



ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันขององค์การด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. นโยบายของหน่วยงานนี้สอดคล้องกับ ความต้องการของท่าน	3.46	0.79	มาก
2. ค่านิยมของหน่วยงานนี้เป็นค่านิยม ที่ท่านศรัทธาและยอมรับ	3.46	0.82	มาก
3. ท่านมักจะพูดถึงหน่วยงานให้เพื่อนฟัง เสมอว่าเป็นหน่วยงานที่ไม่น่าอยู่	2.49	1.06	น้อย
รวม	3.14	0.89	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่าข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์การด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.89) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ข้าราชการทหารมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์การด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การในระดับมากเกือบทุกประเด็น ยกเว้นประเด็นที่ 3 ท่านมักจะพูดถึงหน่วยงานให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นหน่วยงานที่ไม่น่าอยู่ ($\bar{X} = 2.49$, S.D. = 1.06) มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์การด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การในระดับน้อย



ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันขององค์การด้านความปรารถนาที่จะ
ดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ

ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิก ขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความึกเห็น
1. ท่านมีความยินดีจะเลือกทำงานกับหน่วยงานนี้ มากกว่าหน่วยงานอื่นที่สามารถเลือกได้	3.50	0.95	มาก
2. เมื่อท่านทำงานนานมากขึ้น ท่านต้องการลาออก หรือละทิ้งจากหน่วยงานนี้	2.68	1.02	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจทำงานในหน่วยงานนี้ เป็นความผิดพลาดอย่างมาก	2.37	1.03	น้อย
รวม	2.85	1.00	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระดับความึกเห็นต่อความผูกพันของ
องค์การด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การภาพรวมอยู่ในระดับปาน
กลาง ($\bar{X} = 2.85$, S.D. = 1.00) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ข้าราชการทหารมี
ระดับความึกเห็นต่อความผูกพันขององค์การด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิก
ขององค์การในระดับมากประเด็นที่ 1 ท่านมีความยินดีจะเลือกทำงานกับหน่วยงานนี้มากกว่าหน่วย
งานอื่นที่สามารถเลือกได้ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.95) ระดับปานกลางในประเด็นที่ 2 เมื่อท่านทำงาน
นานมากขึ้น ท่านต้องการลาออกหรือละทิ้งจากหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 2.68$, S.D. = 1.02) และระดับน้อย
ในประเด็นที่ 3 ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจทำงานในหน่วยงานนี้เป็นความผิดพลาดอย่างมาก
($\bar{X} = 2.37$, S.D. = 1.03) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันขององค์การด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ

ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อ ประโยชน์ต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน	4.13	0.78	มาก
2. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานของ หน่วยงานของท่าน ถึงแม้ว่าจะได้รับรางวัลหรือ ผลตอบแทนน้อย	4.06	0.80	มาก
3. เมื่อถึงเวลาเลิกงาน แม้งานจะยังไม่เสร็จท่านก็ เต็มใจจะอยู่เพื่อทำงานต่อจนเสร็จ หรือนำกลับ ไปต่อที่บ้าน	3.96	0.91	มาก
รวม	4.05	0.83	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์การด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.83) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ข้าราชการทหารมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์การด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การระดับมากในทุกประเด็น โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ประเด็นที่ 1 ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.78) ประเด็นที่ 2 ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่าน ถึงแม้ว่าจะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนน้อย ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.80) และประเด็นที่ 3 เมื่อถึงเวลาเลิกงาน แม้งานจะยังไม่เสร็จท่านก็เต็มใจจะอยู่เพื่อทำงานต่อจนเสร็จ หรือนำกลับ ไปต่อที่บ้าน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.91)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันขององค์กร โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.14	0.89	ปานกลาง
2. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็น สมาชิกขององค์กร	2.85	1.00	ปานกลาง
3. ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อ ประโยชน์ต่อองค์กร	4.05	0.83	มาก
รวม	3.34	0.63	ปานกลาง

จากตาราง 11 แสดงว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์กรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.63) เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีระดับการความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์กรในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยเรียงลำดับจาก มากไปหาน้อยคือ ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.83) ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.89) และด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 2.85$, S.D. = 1.00)

2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหาร

ลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารประกอบด้วย ความท้าทายของงาน ความหลากหลายในงาน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน และความน่าเชื่อถือในการทำงาน รายละเอียดดังนี้

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายของงาน

ด้านความท้าทายของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1.งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะซ้ำซากน่าเบื่อ	3.08	1.18	ปานกลาง
2. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจ เพราะต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างมาก	3.64	0.89	มาก
3. งานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่ม ความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ	3.77	0.88	มาก
รวม	3.50	0.98	มาก

จากตาราง 12 แสดงว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายของงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.98) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ข้าราชการทหารมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายของงานในระดับมากทุกประเด็น ยกเว้นประเด็นที่ 1 งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะซ้ำซากน่าเบื่อ ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 1.18) มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายของงานระดับปานกลาง

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายในงาน

ด้านความหลากหลายในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1 งานที่ท่านปฏิบัติมีขอบเขตจำกัดและ แน่นอนตายตัว	3.43	1.06	มาก
2 ท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถและ ทักษะหลากหลายในการปฏิบัติงาน	3.78	0.88	มาก
รวม	3.61	0.97	มาก

จากตาราง 13 แสดงว่าข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายในงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.97) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ข้าราชการทหารมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายในระดับมากทุกประเด็น โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ประเด็นที่ 2 ท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะหลากหลายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.88) และประเด็นที่ 1 งานที่ท่านปฏิบัติมีขอบเขตจำกัดและแน่นอนตายตัว ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.06)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านได้สร้างควม คุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคล ภายนอกหน่วยงานที่มาติดต่อ	4.17	0.74	มาก
2. ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัย สำคัญในการกำหนดความสำเร็จในงาน ของท่าน	4.17	0.78	มาก
รวม	4.17	0.76	มาก

จากตาราง 14 แสดงว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.76) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ข้าราชการทหารมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในระดับมากทุกประเด็น โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากเท่ากันทั้ง 2 ประเด็นคือ ประเด็นที่ 1 งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านได้สร้างควมคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลภายนอกหน่วยงานที่มาติดต่อ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.74) ประเด็นที่ 2 ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในงานของท่าน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.78)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความสำคัญของตนเองต่อการ

ด้านความสำคัญของตนเองต่อการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชามักขอความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากท่าน	3.33	1.02	ปานกลาง
2. หน่วยงานได้แสดงให้เห็นว่าท่านเป็น ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า	3.49	0.91	มาก
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญ ต่อความสำเร็จของหน่วยงาน	3.86	0.82	มาก
รวม	3.56	0.91	มาก

จากตาราง 15 แสดงว่าข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานด้านความสำคัญของตนเองต่อการภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.91) เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานด้านความสำคัญของตนเองต่อการในระดั้มากทุกประเด็นยกเว้นประเด็นที่ 1 ผู้บังคับบัญชามักขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากท่าน ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 1.02) มีระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานด้านความสำคัญของตนเองต่อการในระดั้มาก

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความมั่นคงในการทำงานขององค์กร

ด้านความมั่นคงในการทำงานขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านเอาใจใส่ดูแล สวัสดิการด้านต่างๆ เป็นอย่างดี	3.50	1.02	มาก
2. ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทน (ทั้งที่เป็น ตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน) ได้รับจาก หน่วยงานของท่านคุ้มค่ากับความ อุทิศสละที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	3.35	1.02	ปานกลาง
รวม	3.43	1.02	มาก

จากตาราง 16 แสดงว่าข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานขององค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.02) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจขององค์กรในระดับมากประเด็นที่ 1 หน่วยงานของท่านเอาใจใส่ดูแลสวัสดิการด้านต่างๆ เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.02) และประเด็นที่ 2 ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทน (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน) ได้รับจากหน่วยงานของท่านคุ้มค่ากับความอุทิศสละที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 1.02) มีระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจขององค์กรในระดับปานกลาง



ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร

ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมักได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับหน่วยงานนี้ จากหน่วยงานอื่น	3.44	0.78	มาก
2. ท่านภูมิใจและยินดีที่จะบอกใครๆ ว่า ท่านก็เป็นสมาชิกคนหนึ่งของหน่วยงานนี้	3.88	0.73	มาก
3. หน่วยงานนี้ มักถูกวิพากษ์วิจารณ์จาก สื่อมวลชนไปในทางลบอยู่เนืองๆ	2.50	1.01	น้อย
รวม	3.27	0.84	ปานกลาง

จากตาราง 17 แสดงว่าข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D. =
0.84) เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรในระดับมากเกือบทุกประเด็นยกเว้นประเด็นที่ 3 หน่วยงานนี้ มัก
ถูกวิพากษ์วิจารณ์จากสื่อมวลชนไปในทางลบอยู่เนืองๆ ($\bar{X} = 2.50$, S.D. = 1.01) มีระดับความ
คิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรในระดับน้อย

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม

การปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ความท้าทายของงาน	3.50	0.98	มาก
2. ความหลากหลายในงาน	3.61	0.97	มาก
3. การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.17	0.76	มาก
4. ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร	3.56	0.91	มาก
5. ความน่าเชื่อถือขององค์กร	3.27	0.84	ปานกลาง
6. ความมั่นคงในการทำงาน	3.43	1.02	มาก
รวม	3.56	0.41	มาก

จากตาราง 18 แสดงว่าข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.41) เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในระดับมากทุกประเด็น ยกเว้นด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.84) มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารตาม
 จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมประกอบด้วย ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การ
 อำนาจการ และด้านการควบคุม กับปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส
 ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ และสังกัด โดยมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ
 ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ทหารไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ทหารแตกต่างกัน

ตาราง 19 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับการมีส่วนร่วม				t	Sig.
	ชาย (n=255)		หญิง (n=145)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการวางแผน	3.53	0.62	3.44	0.54	1.365	0.173
2. ด้านการจัดองค์การ	3.61	0.69	3.60	0.64	0.112	0.911
3. ด้านการอำนาจการ	4.17	0.63	4.18	0.63	-0.192	0.848
4. ด้านการควบคุม	3.46	0.83	3.51	0.89	-0.650	0.516

จากตาราง 19 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Independent t - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับการมีส่วนร่วมในการ
 ปฏิบัติงานของข้าราชการทหารไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร
จำแนกตามอายุ

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน					
ระหว่างกลุ่ม	1.551	4	0.388	1.103	0.355
ภายในกลุ่ม	138.884	395	0.352		
รวม	140.435	399			
2. ด้านการจัดองค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	4.191	4	1.048	2.353	0.053
ภายในกลุ่ม	175.899	395	0.445		
รวม	180.090	399			
3. ด้านการอำนาจการ					
ระหว่างกลุ่ม	1.425	4	0.356	0.890	0.470
ภายในกลุ่ม	158.094	395	0.400		
รวม	159.519	399			
4. ด้านการควบคุม					
ระหว่างกลุ่ม	10.091	4	2.523	3.552	0.007*
ภายในกลุ่ม	280.565	395	0.710		
รวม	290.656	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวน 3 ด้าน แสดงว่า อายุแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ และด้านการอำนาจการไม่แตกต่างกัน และค่า Sig น้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวน 1 ด้าน แสดงว่า อายุแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารด้านการควบคุมแตกต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผล ดังนี้

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ของระดับการมีส่วนร่วม
ด้านการควบคุมจำแนกตามอายุ

อายุ	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 25 ปี	26 – 35 ปี	36 - 45 ปี	46 – 55 ปี	56 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี		-0.3107*		-0.5689*	
26 – 35 ปี				-0.2582*	
36 – 45 ปี				-0.2935*	
46 – 55 ปี					
56 ปีขึ้นไป					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหาร
กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีระดับการมีส่วนร่วมด้านการควบคุมน้อยกว่า (-0.3107) กลุ่ม
ที่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี และน้อยกว่า (-0.5689) กลุ่มที่มีอายุ 46 – 55 ปี กลุ่มที่มีอายุระหว่าง
26 – 35 ปีมีระดับการมีส่วนร่วมด้านการควบคุมน้อยกว่า (-0.2582) กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี
และกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี มีระดับการมีส่วนร่วมด้านการควบคุมน้อยกว่า (-0.2935)
กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี

ตาราง 22 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำแนกตามสถานภาพการสมรส

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน					
ระหว่างกลุ่ม	0.578	2	0.289	0.820	0.441
ภายในกลุ่ม	139.856	397	0.352		
รวม	140.434	399			
2. ด้านการจัดองค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	0.950	2	0.475	1.053	0.350
ภายในกลุ่ม	179.140	397	0.451		
รวม	180.090	399			
3. ด้านการอำนาจการ					
ระหว่างกลุ่ม	1.421	2	0.710	1.784	0.169
ภายในกลุ่ม	158.099	397	0.398		
รวม	159.520	399			
4. ด้านการควบคุม					
ระหว่างกลุ่ม	0.799	2	0.399	0.547	0.579
ภายในกลุ่ม	289.857	397	0.730		
รวม	290.656	399			

จากตาราง 22 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ ทุกด้าน แสดงว่า สถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการอำนาจการและด้านการควบคุมไม่แตกต่างกัน



ตาราง 23 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำเนกตามระดับการศึกษา

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน					
ระหว่างกลุ่ม	0.266	2	0.133	0.377	0.686
ภายในกลุ่ม	140.168	397	0.353		
รวม	140.434	399			
2. ด้านการจัดองค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	1.135	2	0.567	1.259	0.285
ภายในกลุ่ม	178.955	397	0.451		
รวม	180.090	399			
3. ด้านการอำนวยความสะดวก					
ระหว่างกลุ่ม	0.237	2	0.118	0.295	0.745
ภายในกลุ่ม	159.283	397	0.401		
รวม	159.520	399			
4. ด้านการควบคุม					
ระหว่างกลุ่ม	7.033	2	3.517	4.922	0.008*
ภายในกลุ่ม	283.622	397	0.714		
รวม	290.655	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวน 3 ด้าน แสดงว่า ระดับการศึกษามแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ และด้านการอำนวยความสะดวก ไม่แตกต่างกัน และค่า Sig น้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวน 1 ด้าน แสดงว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารด้านการควบคุมแตกต่างกันจึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผล ดังนี้



ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ของระดับการมีส่วนร่วมด้านการควบคุม
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี			-0.4465*
ปริญญาตรี			-0.5019*
สูงกว่าปริญญาตรี			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหาร
กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับการมีส่วนร่วมด้านการควบคุมน้อยกว่า (-0.4465)
กลุ่มที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับการมี
ส่วนร่วมด้านการควบคุมน้อยกว่า (-0.5019) กลุ่มที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 25 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจําเนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน					
ระหว่างกลุ่ม	1.531	4	0.383	1.088	0.362
ภายในกลุ่ม	138.904	395	0.352		
รวม	140.435	399			
2. ด้านการจัดองค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	4.713	4	1.178	2.654	0.033*
ภายในกลุ่ม	175.377	395	0.444		
รวม	180.090	399			
3. ด้านการอํานวยการ					
ระหว่างกลุ่ม	1.409	4	0.352	0.880	0.476
ภายในกลุ่ม	158.111	395	0.400		
รวม	159.519	399			
4. ด้านการควบคุม					
ระหว่างกลุ่ม	6.572	4	1.643	2.285	0.060
ภายในกลุ่ม	284.083	395	0.719		
รวม	290.655	399			

* มีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสําคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวน 3 ด้าน แสดงว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารด้านการวางแผน ด้านอํานวยการ และด้านการควบคุมไม่แตกต่างกัน และค่า Sig น้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวน 1 ด้าน แสดงว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารด้านการจัดองค์การแตกต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผล ดังนี้

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ของระดับการมีส่วนร่วม
ด้านการจัดองค์การจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี					-0.2326*
6 – 10 ปี					-0.2723*
11 – 15 ปี					
16 – 20 ปี					
21 ปีขึ้นไป					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหาร
กลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีระดับการมีส่วนร่วมด้านการจัดองค์การ
น้อยกว่า (-0.2326) กลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
ระหว่าง 6 – 10 ปีมีระดับการมีส่วนร่วมด้านการจัดองค์การน้อยกว่า (-0.2723) กลุ่มที่มีระยะเวลาที่
ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป



ตาราง 27 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำแนกตามระดับชั้นยศ

ราชการ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน					
ระหว่างกลุ่ม	1.872	3	0.624	1.784	0.150
ภายในกลุ่ม	138.562	396	0.350		
รวม	140.434	399			
2. ด้านการจัดองค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	1.441	3	0.480	1.065	0.364
ภายในกลุ่ม	178.649	396	0.451		
รวม	180.090	399			
3. ด้านการอำนาจการ					
ระหว่างกลุ่ม	2.125	3	0.708	1.782	0.150
ภายในกลุ่ม	157.394	396	0.397		
รวม	159.519	399			
4. ด้านการควบคุม					
ระหว่างกลุ่ม	21.144	3	8.048	11.958	0.000*
ภายในกลุ่ม	266.511	396	0.673		
รวม	290.655	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวน 3 ด้าน แสดงว่า ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ และด้านการอำนาจการไม่แตกต่างกัน และค่า Sig น้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวน 1 ด้าน แสดงว่า ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารด้านการควบคุมแตกต่างกันจึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผล ดังนี้



ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ของระดับการมีส่วนร่วมด้านการควบคุม
จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	สิบตรี - สิบเอก	จ่าสิบตรี – จ่าสิบเอก	ร้อยตรี – ร้อยเอก	พันตรี - พันเอก
สิบตรี – สิบเอก			-0.5984*	-0.5527*
จ่าสิบตรี – จ่าสิบเอก			-0.4121*	-0.3664*
ร้อยตรี – ร้อยเอก				
พันตรี - พันเอก				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหาร
กลุ่มที่มีระดับชั้นยศระหว่างสิบตรี - สิบเอก มีระดับการมีส่วนร่วมด้านการควบคุมน้อยกว่า
(-0.5984) กลุ่มที่มีระดับชั้นยศระหว่างร้อยตรี – ร้อยเอก และน้อยกว่า (-0.5527) กลุ่มที่มีระดับ
ชั้นยศระหว่างพันตรี - พันเอก และกลุ่มที่มีระดับชั้นยศระหว่างจ่าสิบตรี – จ่าสิบเอก มีระดับการมี
ส่วนร่วมด้านการควบคุมน้อยกว่า (-0.4121) กลุ่มที่มีระดับชั้นยศระหว่างร้อยตรี – ร้อยเอก และ
น้อยกว่า (-0.3664) กลุ่มที่มีระดับชั้นยศระหว่างพันตรี - พันเอก



ตาราง 29 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจําแนกตามสังกัด

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน					
ระหว่างกลุ่ม	0.627	2	0.314	0.891	0.411
ภายในกลุ่ม	139.867	397	0.352		
รวม	140.434	399			
2. ด้านการจัดองค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	2.041	2	1.020	2.275	0.104
ภายในกลุ่ม	178.049	397	0.448		
รวม	180.090	399			
3. ด้านการอํานวยการ					
ระหว่างกลุ่ม	1.230	2	0.615	1.543	0.215
ภายในกลุ่ม	158.289	397	0.398		
รวม	159.519	399			
4. ด้านการควบคุม					
ระหว่างกลุ่ม	1.460	2	0.730	1.002	0.368
ภายในกลุ่ม	289.196	397	0.728		
รวม	290.656	399			

จากตาราง 29 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสําคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จํานวนทุกด้านแสดงว่า สังกัดที่แตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการอํานวยการ และด้านการควบคุมไม่แตกต่างกัน



ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ทหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารประกอบด้วย ด้านความเชื่อดีอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ กับปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ และสังกัด โดยมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความผูกพันต่อองค์การ				t	Sig.
	ชาย (n=255)		หญิง (n=145)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความเชื่อดีอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.15	0.59	3.10	0.48	0.933	0.351
2. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ	2.88	0.64	2.79	0.65	1.361	0.174
3. ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ	4.06	0.71	4.04	0.72	0.200	0.841

จากตาราง 30 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Independent t - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่า เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานด้านความเชื่อดีอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำแนกตามอายุ

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	3.067	4	0.767	2.550	0.039*
ภายในกลุ่ม	118.775	395	0.301		
รวม	121.842	399			
2. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.675	4	0.669	1.616	0.169
ภายในกลุ่ม	163.476	395	0.414		
รวม	166.151	399			
3. ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.402	4	0.601	1.191	0.314
ภายในกลุ่ม	199.120	395	0.504		
รวม	201.522	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำแนกตามอายุ

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	3.067	4	0.767	2.550	0.039*
ภายในกลุ่ม	118.775	395	0.301		
รวม	121.842	399			
2. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.675	4	0.669	1.616	0.169
ภายในกลุ่ม	163.476	395	0.414		
รวม	166.151	399			
3. ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.402	4	0.601	1.191	0.314
ภายในกลุ่ม	199.120	395	0.504		
รวม	201.522	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตาราง 31 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวน 2 ด้าน แสดงว่า อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และค่า Sig น้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวน 1 ด้าน แสดงว่า อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผล ดังนี้

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	26—35 ปี	36-45 ปี	46—55 ปี	56 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี					
26—35 ปี					
36—45 ปี				-0.2161	
46—55 ปี					
56 ปีขึ้นไป					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36—45 ปี มีความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การน้อยกว่า (-0.2161) กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 46-55 ปี



ตาราง 34 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ทหารจำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	1.431	2	0.716	2.360	0.096
ภายในกลุ่ม	120.410	397	0.303		
รวม	121.841	399			
2. ด้านความปรารถนาที่จะดำรง รักษาการเป็นสมาชิกของ องค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	0.317	2	0.159	0.380	0.684
ภายในกลุ่ม	165.834	397	0.418		
รวม	166.151	399			
3. ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความ พยายามเพื่อประโยชน์ต่อ องค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	0.556	2	0.278	0.549	0.578
ภายในกลุ่ม	200.966	397	0.506		
รวม	201.522	399			

จากตาราง 34 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวนทุกด้าน แสดงว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความ
ผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและ
ค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความ
คาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การไม่แตกต่างกัน



ตาราง 35 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.418	4	0.105	0.340	0.851
ภายในกลุ่ม	121.424	395	0.307		
รวม	121.842	399			
2. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.313	4	0.078	0.187	0.945
ภายในกลุ่ม	165.838	395	0.420		
รวม	166.151	399			
3. ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	3.643	4	0.911	1.818	0.124
ภายในกลุ่ม	197.879	395	0.501		
รวม	201.522	399			

จากตาราง 35 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวนทุกด้าน แสดงว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน



ตาราง 36 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ทหารจำแนกตามระดับชั้นยศ

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	0.558	3	0.186	0.607	0.611
ภายในกลุ่ม	121.284	396	0.306		
รวม	121.842	399			
2. ด้านความปรารถนาที่จะดำรง รักษาการเป็นสมาชิกของ องค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	1.025	3	0.342	0.819	0.484
ภายในกลุ่ม	165.126	396	0.417		
รวม	166.151	399			
3. ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความ พยายามเพื่อประโยชน์ต่อ องค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	2.742	3	0.914	1.821	0.143
ภายในกลุ่ม	198.780	396	0.502		
รวม	201.522	399			

จากตาราง 36 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวนทุกด้าน แสดงว่า ระดับชั้นยศแตกต่างกันมีความ
ผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและ
ค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความ
คาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

ตาราง 37 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำนุกตามสังกัด

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.351	2	0.676	2.226	0.109
ภายในกลุ่ม	120.491	397	0.304		
รวม	121.842	399			
2. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.102	2	1.051	2.544	0.080
ภายในกลุ่ม	164.049	397	0.413		
รวม	166.151	399			
3. ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	3.082	2	1.541	3.083	0.047*
ภายในกลุ่ม	198.440	397	0.500		
รวม	201.522	399			

จากตาราง 37 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวน 2 ด้าน แสดงว่า สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig น้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวน 1 ด้าน แสดงว่า สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อ



องค์การ ในการปฏิบัติงานด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การแตกต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผล ดังนี้

ตาราง 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ

สังกัด	กรมสารบรรณ ทหารบก	กรมการเงิน ทหารบก	ศูนย์เทคโนโลยีทาง ทหารกองทัพบก
กรมสารบรรณทหารบก		0.1844*	
กรมการเงินทหารบก			
ศูนย์เทคโนโลยีทางทหาร กองทัพบก			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหาร กลุ่มที่สังกัดกรมสารบรรณทหารบกมีความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานด้านความ คาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การมากกว่า (0.1844) กลุ่มที่สังกัดกรมการเงินทหารบก



ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารจําแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบลักษณะงานที่ปฏิบัติประกอบด้วย ด้านความท้าทายของงาน ความหลากหลาย
ในงาน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสำคัญของคนต่อองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน และ
ความน่าเชื่อถือขององค์กร กับปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรสระดับ
การศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ และสังกัด โดยมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารแตกต่างกัน

ตาราง 39 การเปรียบเทียบลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารจําแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	การปฏิบัติงาน				t	Sig.
	ชาย (n=255)		หญิง (n=145)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความท้าทายของงาน	3.53	0.62	3.44	0.54	1.365	0.173
2. ด้านความหลากหลายในงาน	3.61	0.69	3.60	0.64	0.112	0.911
3. ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.17	0.63	4.18	0.63	-0.192	0.848
4. ด้านความสำคัญของคนต่อองค์กร	3.61	0.74	3.46	0.75	1.933	0.054
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.44	0.92	3.41	0.88	0.301	0.764
6. ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร	3.29	0.47	3.24	0.54	1.058	0.291

จากตาราง 39 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Independent t - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่า เพศชายและเพศหญิงมีลักษณะงานที่ปฏิบัติของ
ข้าราชการทหารด้านความท้าทายของงาน ด้านความหลากหลายในงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
ด้านความสำคัญของคนต่อองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร
ไม่แตกต่างกันแตกต่างกัน



ตาราง 40 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารจำแนกตามอายุ

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความท้าทายของงาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.551	4	0.388	1.103	0.355
ภายในกลุ่ม	138.884	395	0.352		
รวม	140.435	399			
2. ด้านความหลากหลายในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	4.191	4	1.048	2.353	0.053
ภายในกลุ่ม	175.899	395	0.445		
รวม	180.090	399			
3. ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	1.425	4	0.356	0.890	0.470
ภายในกลุ่ม	158.094	395	0.400		
รวม	159.519	399			
4. ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	6.299	4	1.575	2.915	0.021*
ภายในกลุ่ม	213.412	395	0.540		
รวม	219.711	399			
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	6.335	4	1.584	1.946	0.102
ภายในกลุ่ม	321.415	395	0.184		
รวม	327.750	399			
6. ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.138	4	0.285	1.152	0.332
ภายในกลุ่ม	97.563	395	0.247		
รวม	98.701	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวน 5 ด้าน แสดงว่า อายุแตกต่างกันมีลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารด้านความท้าทายของงาน ด้านความหลากหลายในงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรไม่แตกต่างกัน และค่า Sig น้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวน 1 ด้าน แสดงว่า อายุแตกต่างกันมีลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรแตกต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผล ดังนี้

ตาราง 41 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ของลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	26 – 35 ปี	36 - 45 ปี	46 – 55 ปี	55 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี					
26 – 35 ปี					
36 – 45 ปี					
46 – 55 ปี	0.4401*	0.2533*	0.2004*		
56 ปีขึ้นไป					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 46 - 55 ปี มีลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรมากกว่า (0.4401) กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มากกว่า (0.2533) กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี และมากกว่า (0.2004) กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี



ตาราง 42 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารจำแนกตาม
สถานภาพการสมรส

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความท้าทายของงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.578	2	0.289	0.820	0.441
ภายในกลุ่ม	139.856	397	0.352		
รวม	140.434	399			
2. ด้านความหลากหลายในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.950	2	0.475	1.053	0.350
ภายในกลุ่ม	179.140	397	0.451		
รวม	180.090	399			
3. ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	1.421	2	0.710	1.784	0.169
ภายในกลุ่ม	158.099	397	0.398		
รวม	159.520	399			
4. ด้านความสำคัญของตนเองต่อการ					
ระหว่างกลุ่ม	0.568	2	0.284	0.514	0.598
ภายในกลุ่ม	219.143	397	0.552		
รวม	219.711	399			
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2.981	2	1.490	1.822	0.163
ภายในกลุ่ม	324.769	397	0.818		
รวม	327.750	399			
6. ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.189	2	0.595	2.421	0.090
ภายในกลุ่ม	97.512	397	0.246		
รวม	98.701	399			



จากตาราง 42 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวน 6 ด้าน แสดงว่า สถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารด้านความท้าทายของงาน ด้านความหลากหลายในงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร ไม่แตกต่างกัน



ตาราง 43 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารจำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความท้าทายของงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.266	2	0.133	0.377	0.686
ภายในกลุ่ม	140.168	397	0.353		
รวม	140.434	399			
2. ด้านความหลากหลายในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.135	2	0.567	1.259	0.285
ภายในกลุ่ม	178.955	397	0.451		
รวม	180.090	399			
3. ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	0.237	2	0.118	0.295	0.745
ภายในกลุ่ม	159.283	397	0.401		
รวม	159.520	399			
4. ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	3.028	2	1.514	2.774	0.064
ภายในกลุ่ม	216.682	397	0.546		
รวม	219.710	399			
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3.441	2	1.720	2.106	0.123
ภายในกลุ่ม	324.309	397	0.817		
รวม	327.750	399			
6. ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.571	2	0.285	1.155	0.316
ภายในกลุ่ม	98.130	397	0.247		
รวม	98.701	399			



จากตาราง 43 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวน 6 ด้าน แสดงว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารด้านความท้าทายของงาน ด้านความหลากหลายในงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรไม่แตกต่างกัน



ตาราง 44 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารจำเนกตาม
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความท้าทายของงาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.531	4	0.383	1.088	0.362
ภายในกลุ่ม	138.904	395	0.352		
รวม	140.435	399			
2. ด้านความหลากหลายในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	4.713	4	1.178	2.654	0.033*
ภายในกลุ่ม	175.377	395	0.444		
รวม	180.090	399			
3. ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	1.409	4	0.352	0.880	0.476
ภายในกลุ่ม	158.111	395	0.400		
รวม	159.520	399			
4. ด้านความสำคัญของตนเองต่อการ					
ระหว่างกลุ่ม	4.755	4	1.189	2.185	0.070
ภายในกลุ่ม	214.955	395	0.544		
รวม	219.520	399			
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	5.164	4	1.291	1.581	0.179
ภายในกลุ่ม	322.586	395	0.817		
รวม	327.750	399			
6. ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.155	4	0.039	0.155	0.961
ภายในกลุ่ม	98.546	395	0.249		
รวม	98.701	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตาราง 44 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวน 5 ด้าน แสดงว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารด้านความท้าทายของงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรไม่แตกต่างกัน และค่า Sig น้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวน 1 ด้าน แสดงว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารด้านความหลากหลายในงาน แตกต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผล ดังนี้

ตาราง 45 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ของลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารด้านความหลากหลายในงานจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี					
6 - 10 ปี					
11 - 15 ปี					
16 - 20 ปี					
21 ปีขึ้นไป	0.2326*	0.2723*			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 45 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติงานด้านความหลากหลายในงานมากกว่า (0.2326) กลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และมากกว่า (0.2723) กลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6 – 10 ปี

ตาราง 46 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารจำแนกตามตำแหน่ง
ชั้นยศ

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความท้าทายของงาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.872	3	0.624	1.784	0.150
ภายในกลุ่ม	138.562	396	0.350		
รวม	140.434	399			
2. ด้านความหลากหลายในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.441	3	0.480	1.065	0.364
ภายในกลุ่ม	178.649	396	0.451		
รวม	180.090	399			
3. ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	2.125	3	0.708	1.782	0.150
ภายในกลุ่ม	157.394	396	0.397		
รวม	159.519	399			
4. ด้านความสำคัญของคนต่อองค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	8.997	3	2.999	5.636	0.001*
ภายในกลุ่ม	210.714	396	0.532		
รวม	219.711	399			
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3.508	3	1.169	1.428	0.234
ภายในกลุ่ม	324.242	396	0.819		
รวม	327.750	399			
6. ด้านความน่าเชื่อถือขององค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	0.907	3	0.302	1.224	0.300
ภายในกลุ่ม	97.794	396	0.247		
รวม	98.701	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตาราง 46 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวน 5 ด้าน แสดงว่า ตำแหน่งชั้นยศแตกต่างกันมีลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารด้านความท้าทายของงาน ด้านความหลากหลายในงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร ไม่แตกต่างกัน และ ค่า Sig น้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวน 1 ด้าน แสดงว่า ตำแหน่งชั้นยศแตกต่างกันมีลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารด้านความสำคัญของคนต่อองค์กรแตกต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผล ดังนี้

ตาราง 47 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ของลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารด้านความสำคัญของคนต่อองค์กรจำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	สิบตรี - สิบเอก	จ่าสิบตรี – จ่าสิบเอก	ร้อยตรี – ร้อยเอก	พันตรี - พันเอก
สิบตรี – สิบเอก				
จ่าสิบตรี – จ่าสิบเอก	0.2013*			
ร้อยตรี – ร้อยเอก	0.3661*			
พันตรี - พันเอก	0.3498*			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 47 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารกลุ่มที่มีระดับชั้นยศระหว่างจ่าสิบตรี - จ่าสิบเอก มีการปฏิบัติงานด้านความสำคัญของคนต่อองค์กรมากกว่า (0.2013) กลุ่มที่มีระดับชั้นยศระหว่างสิบตรี – สิบเอก กลุ่มที่มีระดับชั้นยศระหว่างร้อยตรี – ร้อยเอก มีการปฏิบัติงานด้านความสำคัญของคนต่อองค์กรมากกว่า (0.3661) กลุ่มที่มีระดับชั้นยศระหว่าง สิบตรี – สิบเอก และกลุ่มที่มีระดับชั้นยศระหว่างพันตรี – พันเอก มีการปฏิบัติงานด้านความสำคัญของคนต่อองค์กรมากกว่า (0.3498) กลุ่มที่มีระดับชั้นยศระหว่าง สิบตรี - สิบเอก



ตาราง 48 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารจำแนกตามสังกัด

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความท้าทายของงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.542	2	0.271	0.769	0.464
ภายในกลุ่ม	139.892	397	0.352		
รวม	140.434	399			
2. ด้านความหลากหลายในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2.039	2	1.019	2.273	0.104
ภายในกลุ่ม	178.051	397	0.448		
รวม	180.090	399			
3. ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	1.270	2	3.635	1.593	0.205
ภายในกลุ่ม	158.250	397	0.399		
รวม	159.520	399			
4. ด้านความสำคัญของตนเองต่อการ					
ระหว่างกลุ่ม	4.745	2	2.372	4.381	0.013*
ภายในกลุ่ม	214.966	397	0.541		
รวม	219.711	399			
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	5.235	2	2.617	3.222	0.041*
ภายในกลุ่ม	322.515	397	0.812		
รวม	327.750	399			
6. ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.867	2	0.934	3.827	0.023*
ภายในกลุ่ม	96.834	397	0.244		
รวม	98.701	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตาราง 48 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวน 3 ด้าน แสดงว่า สังกัดแตกต่างกันมีลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารด้านความท้าทายของงาน ด้านความหลากหลายในงาน และด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่แตกต่างกัน และ ค่า Sig น้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ จำนวน 3 ด้าน แสดงว่า สังกัดแตกต่างกันมีลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรแตกต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผล ดังนี้

ตาราง 49 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ของลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรจำแนกตามสังกัด

สังกัด	กรมสารบรรณ ทหารบก	กรมการเงิน ทหารบก	ศูนย์เทคโนโลยีทาง ทหารกองทัพบก
กรมสารบรรณทหารบก			0.3125*
กรมการเงินทหารบก			0.2581*
ศูนย์เทคโนโลยีทางทหาร กองทัพบก			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 49 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารกลุ่มที่สังกัดกรมสารบรรณทหารบกมีการปฏิบัติงานด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรมากกว่า (0.3125) กลุ่มที่สังกัดศูนย์เทคโนโลยีทางทหารกองทัพบก และกลุ่มที่สังกัดกรมการเงินทหารบกมีการปฏิบัติงานด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรมากกว่า (0.2581) กลุ่มที่สังกัดศูนย์เทคโนโลยีทางทหารกองทัพบก

ตาราง 50 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ของลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการ
ทหารด้านความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามสังกัด

สังกัด	กรมสารบรรณ ทหารบก	กรมการเงิน ทหารบก	ศูนย์เทคโนโลยีทาง ทหารกองทัพบก
กรมสารบรรณทหารบก			0.2791*
กรมการเงินทหารบก			0.3114*
ศูนย์เทคโนโลยีทางทหาร กองทัพบก			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 50 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหาร
กลุ่มที่สังกัดกรมสารบรรณทหารบกมีการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่า
(0.2791) กลุ่มที่สังกัดศูนย์เทคโนโลยีทางทหารกองทัพบก และกลุ่มที่สังกัดกรมการเงินทหารบกมี
การปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่า (0.3114) กลุ่มที่สังกัดศูนย์เทคโนโลยีทาง
ทหารกองทัพบก



ตาราง 51 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ของลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการ
ทหารด้านความน่าเชื่อถือขององค์การจำแนกตามสังกัด

สังกัด	กรมสารบรรณ ทหารบก	กรมการเงิน ทหารบก	ศูนย์เทคโนโลยีทาง ทหารกองทัพบก
กรมสารบรรณทหารบก			
กรมการเงินทหารบก	0.1178*		0.1621*
ศูนย์เทคโนโลยีทางทหาร กองทัพบก			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 51 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหาร
กลุ่มที่สังกัดกรมการเงินทหารบกมีการปฏิบัติงานด้านความน่าเชื่อถือขององค์การมากกว่า (0.1178)
กลุ่มที่สังกัดกรมสารบรรณทหารบก และมากกว่า (0.1621) กลุ่มที่สังกัดศูนย์เทคโนโลยีทางทหาร
กองทัพบก

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับลักษณะงาน ที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย การวางแผน การจัด
องค์การ การอำนวยความสะดวก การควบคุม กับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการ
กองทัพบกประกอบด้วย ความท้าทายของงาน ความหลากหลายในงาน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
ความสำคัญของคนต่อองค์การ ความมั่นคงในการทำงาน และความน่าเชื่อถือขององค์การ โดยมีสมมติ
ฐานเพื่อทดสอบ ดังนี้

H_0 : การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติของ
ข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก

H_1 : การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการ
ทหารในกองบัญชาการกองทัพบก

ตาราง 52 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของ
ข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก

การมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน	ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับลักษณะงานที่ ปฏิบัติ					
	ความ ท้าทาย ของงาน	ความ หลากหลาย ในงาน	การปฏิ สัมพันธ์ กับผู้อื่น	ความ สำคัญ ของตน ต่อ องค์กร	ความน่า เชื่อถือ ของ องค์กร	ความมัน คงในการ ทำงาน
1. การวางแผน	0.146**	0.110*	0.115*	0.498**	0.507**	0.264**
2. การจัดองค์กร	0.159**	0.132**	0.148**	0.419**	0.424**	0.215**
3. การอำนวยความสะดวก	0.152**	0.123*	0.254**	0.450**	0.485**	0.308**
4. การควบคุม	0.200**	0.182**	0.168**	0.463**	0.464**	0.225**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 52 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร และความสำคัญของตนเองต่อองค์กร เท่ากับ 0.507 และ 0.498 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงานเท่ากับ 0.264 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และด้านความท้าทายของงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความหลากหลายในงานเท่ากับ 0.146 , 0.115 และ 0.110 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

ด้านการจัดองค์กรมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร และด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรเท่ากับ 0.424 และ 0.419 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงานเท่ากับ 0.215 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และด้านความท้าทายของงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความหลากหลายในการทำงานเท่ากับ 0.159, 0.148 และ 0.132 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก



ด้านการอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร และด้านความสำคัญของคนต่อองค์กรเท่ากับ 0.485 และ 0.450 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เท่ากับ 0.308 และ 0.254 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และด้านความท้าทายของงาน ด้าน และด้านความหลากหลายในการทำงานเท่ากับ 0.152, และ 0.123 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านที่ปฏิบัติด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร และด้านความสำคัญของคนต่อองค์กรเท่ากับ 0.464 และ 0.463 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงาน เท่ากับ 0.225 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และด้านความท้าทายของงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความหลากหลายในการทำงานเท่ากับ 0.200, 0.182 และ 0.168 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานกับ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร และความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบกประกอบด้วย ความท้าทายของงาน ความหลากหลายในงาน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสำคัญของคนต่อองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน และความน่าเชื่อถือขององค์กร โดยมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก



ตาราง 53 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก

ความผูกพันต่อ องค์การ	ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานกับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
	ความ ท้าทาย ของงาน	ความ หลากหลายใน งาน	การปฏิ สัมพันธ์ กับผู้อื่น	ความ สำคัญ ของตน ต่อ องค์การ	ความน่า เชื่อถือ ของ องค์การ	ความมัน คงในการ ทำงาน
1. ความเชื่อถืออย่าง แรงกล้าและการ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์การ	0.187**	0.151**	0.098*	0.288**	0.335**	0.340**
2. ความปรารถนาที่ จะดำรงรักษาการ เป็นสมาชิกของ องค์การ	0.237**	0.170**	-0.027	0.097	0.164**	0.094
3. ความคาดหวังที่จะ ใช้ความพยายาม เพื่อประโยชน์ต่อ องค์การ	0.235**	0.177**	0.307**	0.234**	0.231**	0.201**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 53 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทาง
สถิติ 0.05 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย
และค่านิยมขององค์การมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมันคงในการ



ทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร และด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรเท่ากับ 0.340 ,0.335 และ 0.288 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ส่วนด้านความท้าทายของงาน ด้านความหลากหลายของงาน และด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเท่ากับ 0.187, 0.151 และ 0.098 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายของงาน เท่ากับ 0.237 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ส่วนด้านความหลากหลายในงาน และด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรเท่ากับ 0.170 และ 0.164 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก สำหรับด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร และด้านความมั่นคงในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความท้าทายของงาน และด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรเท่ากับ 0.307 , 0.235 , 0.234 , 0.231 และ 0.201 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ สำหรับด้านความหลากหลายในงานเท่ากับ 0.177 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก



ตอนที่ 8 ข้อเสนอแนะ

ตาราง 54 จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ความผูกพันต่อองค์กรต้องมีผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดี มีความรู้ ความสามารถและที่สำคัญต้องมีคุณธรรม	127	31.8
2. ควรมีการรวมพลทุกวันจันทร์ พุธ ศุกร์ เพื่อให้กำลังพล รับทราบเรื่องงาน และปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อผลการจัดระบบให้กับตนเอง	115	28.8
3. หน่วยงานควรให้ความสำคัญแก่ข้าราชการชั้นผู้น้อย เนื่องจากเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบงานสำคัญ	145	36.3
4. ควรจัดสรรสวัสดิการแก่ข้าราชการชั้นผู้น้อยเช่น บ้านพัก อาศัย และสวัสดิการอื่นๆ บ้าง	187	46.8
5. ควรจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้หลังเวลาราชการ อาจเปิด เป็นศูนย์กลางในกองบัญชาการ เช่น สาขาของมหาวิทยาลัย รามคำแหง หรือ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช	98	24.5
6. ผู้บังคับบัญชากควรให้ขวัญและกำลังใจแก่ลูกน้องหรือผู้ใต้ บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น	118	29.5

ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตาราง 54 พบว่า ข้าราชการทหารได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงาน จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 เสนอว่า ควรจัดสรรสวัสดิการแก่ข้าราชการชั้นผู้น้อยเช่น บ้านพักอาศัย และสวัสดิการอื่นๆ บ้าง รองลงมา จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 เสนอว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญแก่ข้าราชการชั้นผู้น้อย เนื่องจากเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบงานสำคัญ