บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร จำนวน 93 คน ได้รับการตอบกลับมา 93 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมการวิจัยทางสังคมศาสตร์ด้วยวิธีการทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่งผลการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษาว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการวิเคราะห์ข้อมูล จะใช้สัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

X□	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
Sig.	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
t	หมายถึง	ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
F	หมายถึง	ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
P	หมายถึง	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

โดยรายละเอียดต่างๆของผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดนั้น ได้นำเสนอออกมาในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยายลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังแสดงในตารางดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (total = 93)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	43	46.2
หญิง	50	53.8
อายุ		
30 ปี หรือต่ำกว่า	0	0
31-40 ปี	14	15.1
41-50 ปี	33	35.5
51-60 ปี	46	49.5
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	4.3
ปริญญาตรี	51	54.8
สูงกว่าปริญญาตรี	38	40.9
สถานภาพการสมรส		
โสด	23	24.7
สมรส	60	64.5
หม้าย/หย่า	10	10.8
ระยะเวลารับราชการ		
10 ปี หรือน้อยกว่า	5	5.4
10 - 20 ปี	31	33.3
21 - 30 ปี	33	35.5
30 ปีขึ้นไป	24	25.8

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (total = 93)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน			
	10,000 บาท หรือน้อยกว่า	0	0
	10,001 - 20,000 บาท	9	9.7
	20,001 - 30,000 บาท	29	31.2
	30,001 บาทขึ้นไป	55	59.1
	10,000 บาท หรือน้อยกว่า	0	0
ระดับตำแหน่ง			
	ประเภททั่วไป ระดับพิเศษ	0	0
	ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	4	4.3
	ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	30	32.3
	ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	5	5.4
	ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	4	4.3
	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	23	24.8
	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	18	19.4
	ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	9	9.7
	ประเภทอำนวยการ ระดับต้น	0	0
	ประเภทบริหาร ระดับต้น	0	0

จากตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 93 คน พบว่า

ด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.5 จำนวน 50 คน เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.2 จำนวน 43 คน ตามลำดับ

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.5 จำนวน 46 คน รองลงมา 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.5 จำนวน 33 คน ต่อมา 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.1 ตามลำดับ และจากแบบสอบถามไม่พบผู้ที่มีอายุ 30 ปีหรือต่ำกว่า

ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมา ระดับปริญญาโท และต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 40.9 และ 54.8 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 64.5 รองลงมา คือ โสด และหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 24.7 และ ร้อยละ 10.8ตามลำดับ

ด้านระยะเวลารับราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ส่วนใหญ่ 21-30 ปี และ 10-20 ปี มีจำนวนใกล้เคียงกันโดยเป็นร้อยละ 35.5 และร้อยละ 33.3 ตามลำดับรองลงมา คือกลุ่มตัวอย่างที่รับราชการมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ร้อยละ 25.8 และสุดท้ายกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลารับราชการ 10 ปี หรือน้อยกว่าเป็นร้อยละ 5.4

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมา 20,001-30,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 31.2 ต่อมา คือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.7 และไม่พบกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10.000 บาท หรือต่ำกว่า

ด้านระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือกลุ่มตัวอย่างประเภททั่วไประดับชำนาญงานร้อยละ 32.3 รองลงมา คือประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษร้อยละ 24.8 จากนั้นเป็นประเภทวิชาการระดับชำนาญการ, ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการและประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานร้อยละ 19.4, 9.7 และ 5.4 ตามลำดับพบกลุ่มตัวอย่างประเภททั่วไประดับอาวุโสและประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญในร้อยละ ที่เท่ากันคือ 4.3 และประเภทบริหารระดับต้นร้อยละ 1.1

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

ผู้ศึกษาทำการศึกษาข้อมูลต่างๆในส่วนของคุณลักษณะของงานของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงในราชอาณาจักรในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์คือความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอผลการศึกษาด้วยตารางประกอบคำบรรยายดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและความถี่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	X□	S.D.	ระดับ
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.91	0.80	ปานกลาง
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.23	0.79	ปานกลาง
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.47	0.92	สูง
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.31	0.87	ปานกลาง
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.76	0.75	สูง
6. ประชาธิปไตยในองค์การ	3.05	0.96	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.60	0.74	สูง
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.27	0.80	ปานกลาง
ภาพรวม	**3.32**	**0.66**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละอยู่ที่ 3.32 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.66

โดยมีค่าคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับสูงเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยไล่เลี่ยกันสองอันดับแรกคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 รองลงมา คือความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92 และคุณภาพชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานค่าเฉลี่ย 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87ต่อมา ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมค่าเฉลี่ย 3.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกับด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพค่าเฉลี่ย 3.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 ประชาธิปไตยในองค์การค่าเฉลี่ย 3.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมค่าเฉลี่ย 2.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและความถี่ของระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	X□	S.D.	ระดับ
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	3.56	0.86	สูง
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ	3.70	0.73	สูง
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.63	0.89	สูง
ภาพรวม	**3.62**	**0.80**	**สูง**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร มีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ อยู่ที่ 3.62 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.80

โดยมีค่าความผูกพันต่อองค์การเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ค่าที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.70 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 ต่อมา คือความผูกพันด้านบรรทัดฐานค่าเฉลี่ย 3.63 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 และความผูกพันด้านจิตใจตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.56 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผู้ศึกษาทำการศึกษาข้อมูลต่างๆในส่วนของคุณลักษณะของงานของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงในราชอาณาจักร

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุระดับการศึกษาสถานภาพสมรสระยะเวลารับราชการรายได้ต่อเดือนและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4 สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงในราชอาณาจักรที่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	n	X□	S.D.	t	P-value
ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย	43	3.189	0.644	0.102	0.75
	หญิง	50	3.44	0.652		
	รวม	**93**				

* P-value $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4.4 เมื่อนำข้อมูลที่จำแนกตามเพศมาวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานในระดับความเชื่อมั่นเปอร์เซ็นต์ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยในสมมติฐานดังกล่าวที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 4.5 สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงในราชอาณาจักรที่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	n	X□	S.D.	F	P-value
ความผูกพันต่อองค์กร	30 ปี หรือน้อยกว่า	0	0	0.73	1.083	0.343
	31 – 40 ปี	14	3.33	0.81		
	41 – 50 ปี	33	3.65	0.80		
	51 – 60 ปี	46	3.68	0.12		
	รวม	**93**				

* P-value $\leq$ 0.05

ตารางที่ 4.5เมื่อนำข้อมูลที่จำแนกตามอายุมาวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานในระดับความเชื่อมั่นเปอร์เซ็นต์ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยในสมมติฐานดังกล่าวที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 4.6 สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงในราชอาณาจักรที่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	n	X□	S.D.	F	P-value
ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	3.43	0.403	3.889	0.024*
	ปริญญาตรี	51	3.82	0.729		
	สูงกว่าปริญญาตรี	38	3.37	0.85		
	รวม	**93**				

* P-value $\leq$ 0.05

ตารางที่ 4.6 เมื่อนำข้อมูลที่จำแนกตามระดับการศึกษามาวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานในระดับความเชื่อมั่นเปอร์เซ็นต์ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยในสมมติฐานดังกล่าวที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 สมมติฐานที่ 1.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงในราชอาณาจักรที่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพการสมรส	n	X□	S.D.	F	P-value
ความผูกพันต่อองค์กร	โสด	23	3.54	0.887	1.982	0.144
	สมรส	60	3.57	0.789		
	หม้าย/หย่า	10	4.09	0.48		
	รวม	**93**				

* P-value $\leq$ 0.05

ตารางที่ 4.7เมื่อนำข้อมูลที่จำแนกตามสถานภาพการสมรสมาวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานในระดับความเชื่อมั่นเปอร์เซ็นต์ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยในสมมติฐานดังกล่าวที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 4.8 สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาที่รับราชการแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงในราชอาณาจักรที่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาที่รับราชการ	n	X□	S.D.	F	P-value
ความผูกพันต่อองค์กร	10 ปี หรือน้อยกว่า	5	4.34	0.518	4.389	0.006*
	10 - 20 ปี	31	3.39	0.667		
	21 - 30 ปี	33	3.48	0.958		
	30 ปีขึ้นไป	24	3.95	0.56		
	รวม	**93**				

* P-value $\leq$ 0.05

ตารางที่ 4.8 เมื่อนำข้อมูลที่จำแนกตามระยะเวลาที่รับราชการมาวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานในระดับความ

เชื่อมั่นเปอร์เซ็นต์ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยในสมมติฐานดังกล่าวที่แตกต่างกัน ระยะเวลาที่รับราชการที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.9 สมมติฐานที่ 1.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงในราชอาณาจักรที่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	รายได้ต่อเดือน	n	X□	S.D.	F	P-value
ความผูกพันต่อองค์กร	10,000 หรือต่ำกว่า	0	3.578	0.585	0.708	0.495
	10,001 - 20,000 บาท	9	3.769	0.727		
	20,001 - 30,000 บาท	29	3.553	0.862		
	30,001 บาทขึ้นไป	55	3.623	0.798		
	รวม	**93**				

* P-value $\leq$ 0.05

ตารางที่ 4.9เมื่อนำข้อมูลที่จำแนกตามรายได้ต่อเดือนมาวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานในระดับความเชื่อมั่นเปอร์เซ็นต์ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยในสมมติฐานดังกล่าวที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 4.10 สมมติฐานที่ 1.7 ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงในราชอาณาจักรที่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับตำแหน่ง	n	X□	S.D.	F	P-value
ความผูกพันต่อองค์กร					1.337	0.234
	ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	4	3.85	0.86987		
	ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	30	3.7933	0.75289		
	ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	5	3.7	0.61237		
	ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	4	3.3	0.77675		
	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	22	3.5556	0.92736		
	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	18	3.9889	0.71474		
	ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	9	4.1	0.70789		
	รวม	**93**				

ตารางที่ 4.10 เมื่อนำข้อมูลที่จำแนกตามระดับตำแหน่งมาวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานในระดับความเชื่อมั่นเปอร์เซ็นต์ 95 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยในสมมติฐานดังกล่าวที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 4.11 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาที่ 1

สมมติฐานการศึกษา	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่แตกต่างกัน		
1.1 เพศ		✓
1.2 อายุ		✓
1.3 ระดับการศึกษา		✓
1.4 สถานภาพสมรส		✓
1.5 ระยะเวลารับราชการ	✓	
1.6 รายได้ต่อเดือน		✓
1.7 ระดับตำแหน่ง		✓
สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร	✓	

จากตารางที่ 4.11 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา ปรากฏผลเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ สมมติฐานที่ 1.3 คือ ข้าราชการพลเรือน กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันสมมติฐานย่อยที่ 1.5 คือ ข้าราชการพลเรือน กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่มีระยะเวลาการรับราชการต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และสมมติฐานที่ 2 คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพลเรือนกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่แตกต่างกัน โดยใช้การ

วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ความผูกพันโดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพิจารณารายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบสมมติฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดยรวม (Y_t)

ความผูกพัน	B	SE_b	Beta	T	P-Value
ค่าคงที่	0.703	0.404		1.742	0.85
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	-0.147	0.12	-0.152	-1.222	0.225
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.076	0.105	0.077	0.724	0.471
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.035	0.099	0.039	0.353	0.725
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.176	0.145	0.192	1.21	0.230
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.356	0.102	0.336	3.497	0.001*
6. ประชาธิปไตยในองค์การ	0.243	0.114	0.29	2.124	0.037*
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	-0.029	0.093	-0.027	-0.308	0.758
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.088	0.119	0.087	0.741	0.461

*R = 726 , R2 = 0.527 , SEE = 0.595 , F = 11.705 , Sig = 0.000

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอย ตามสมการมีตัวแปรอิสระทั้งหมด 8 ตัว โดยมีตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดยรวมจำนวน 2 ตัวโดยเรียงตามลำดับความมีผลสูงสุด คือ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และประชาธิปไตยในองค์การ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.726 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ ร้อยละ 52.7 และนำมาแทนค่าในสมการการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y_1 = .703 + -.147X_1 + .076X_2 + .035X_3 + .176X_4 + .356X_5 + .243X_6 + -.029X_7 + .088X_8$$

จากสมการอธิบายได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพลเรือน กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรคือ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และประชาธิปไตยในองค์การ การให้ความสำคัญกับสองด้านนี้จะส่งผลต่อความผูกพันในองค์การทางบวก คือถ้าสองค่านี้สูงขึ้น ข้าราชการพลเรือนก็จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นตามไปด้วย

ตารางที่ 4.13 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาที่ 2

สมมติฐานการศึกษา	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร		
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม		✓
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ		✓
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล		✓
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	✓	
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	✓	
6. ประชาธิปไตยในองค์การ	✓	
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว		✓
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม		✓

จากตารางที่ 4.17 พบว่า แรงจูงใจภายในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และประชาธิปไตยในองค์การ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพลเรือน กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพลเรือนกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรความผูกพันต่อองค์การ