

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้ง 324 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

#### 1. สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมาย ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการนำเสนอ ดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	Degree of Freedom
SS	แทน	Sum of Squares
MS	แทน	Mean Square
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F
P	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความเป็นนัยสำคัญ (P-value)
R Square	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determination)
$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว
S.E.est	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนตามมาตรฐานของการพยากรณ์
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้นในรูปคะแนนดิบ
S.E.B	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร พิจารณาจากความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยพิจารณาจากความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยพิจารณาจากความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาจากความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล พิจารณาจากค่า t-test และ F-test

ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตอนที่ 7 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร พิจารณาจากความถี่ และค่าร้อยละ

ตารางที่ 4.1 ความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	164	70.09
หญิง	70	29.91
<b>รวม</b>	<b>234</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 70.09 และเป็นเพศหญิง มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 29.91 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.2** ความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	33	14.10
30 – 39 ปี	79	33.76
40 – 49 ปี	91	38.89
50 ปี เป็นต้นไป	31	13.25
<b>รวม</b>	<b>234</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 40-49 ปี มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89 รองลงมาคืออายุ 30-39 ปี มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 33.76 อายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 และอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 50 ปี เป็นต้นไป มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.25 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3** ความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นายทหารชั้นสัญญาบัตร	109	46.58
นายทหารชั้นประทวน	93	39.74
ลูกจ้างประจำ	23	9.83
พนักงานราชการ	9	3.85
<b>รวม</b>	<b>234</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 46.58 รองลงมาคือ นายทหารชั้นประทวน มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 39.74 ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.83 และตำแหน่งพนักงานราชการ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** ความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	42	17.95
ปริญญาตรี	110	47.01
สูงกว่าปริญญาตรี	82	35.04
<b>รวม</b>	<b>234</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 47.01 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 35.04 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.95 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.5** ความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	12	5.13
5 -9 ปี	107	45.73
10- 14 ปี	65	27.78
15 ปีเป็นต้นไป	50	21.37
<b>รวม</b>	<b>234</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5- 9 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 45.73 รองลงมาคือ 10-14 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีเป็นต้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.37 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.13 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.6** ความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	12	5.13
15,000 – 19,999 บาท	16	6.84
20,000 – 24,999 บาท	53	22.65
25,000 – 29,999 บาท	72	30.77
30,000 บาทเป็นต้นไป	81	34.62
<b>รวม</b>	<b>234</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทเป็นต้นไป มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000-29,999 บาท มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 -24,999 บาท มีจำนวน 53 คนคิดเป็นร้อยละ 22.65 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-19,999 บาท มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.84 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.13 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยพิจารณาจากความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 โดยด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านผลป้อนกลับของงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24, 4.15, 3.94 ตามลำดับ โดยด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.83

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.51-0.79 โดยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในภาพรวม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความหลากหลายของงานมีการกระจายตัวมากที่สุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 รองลงมาคือ ด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74, 0.73, 0.68 และ 0.59 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.7- 4.12

ตารางที่ 4.7 จำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{x}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน</b>								
1.1 ท่านมี โอกาส กำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงาน ของท่านได้เอง	0 (0.00)	0 (0.00)	29 (12.39)	90 (38.46)	115 (49.15)	4.36	0.69	มาก
1.2 ท่านได้รับมอบ อำนาจอย่างเพียงพอ ที่จะสามารถ ตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานในความ รับผิดชอบของท่าน	0 (0.00)	0 (0.00)	16 (6.84)	113 (48.29)	105 (44.87)	4.38	0.61	มาก
1.3 ในการทำงาน ของท่าน มีโอกาส ได้เสนอ ความ คิดเห็นใหม่ ๆ ให้ เกิดขึ้นในงานเสมอ	0 (0.00)	0 (0.00)	29 (12.39)	88 (37.61)	117 (50.00)	4.37	0.69	มาก
1.4 องค์กรของท่าน มีกฎระเบียบของ การทำงานมากทำให้ ไม่สามารถพัฒนา งานได้	0 (0.00)	0 (0.00)	47 (20.09)	102 (43.59)	85 (36.32)	4.16	0.73	มาก
1.5 ท่านมักถูกตำหนิ ในวิธีการทำงานอยู่ เสมอ	0 (0.00)	0 (0.00)	44 (18.80)	90 (38.46)	100 (42.74)	4.23	0.74	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.30</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.8 จำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{x}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>2. ด้านความหลากหลายของงาน</b>								
2.1 งานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่ใน ขณะนี้ทำรายการ ปฏิบัติงาน	0 (0.00)	18 (7.69)	71 (30.34)	100 (42.74)	45 (19.23)	3.73	0.85	มาก
2.2 งานที่ท่าน ปฏิบัติมีความ ซ้ำซาก จำเจ	0 (0.00)	12 (5.13)	65 (27.78)	105 (44.87)	52 (22.22)	3.84	0.82	มาก
2.3 งานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่สามารถ เพิ่มพูน ประสบการณ์ ความชำนาญและ พัฒนาความรู้เพิ่ม มากขึ้น	0 (0.00)	14 (5.98)	63 (26.92)	98 (41.88)	59 (25.21)	3.86	0.86	มาก
2.4 ท่านได้ใช้ ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	2 (0.85)	11 (4.70)	64 (27.35)	95 (40.60)	62 (26.50)	3.87	0.88	มาก
2.5 งานที่ท่านทำ ต้องใช้ทักษะใน การทำงานหลาย อย่าง	2 (0.85)	9 (3.85)	74 (31.62)	86 (36.75)	63 (26.92)	3.85	0.89	มาก
			<b>รวม</b>			<b>3.83</b>	<b>0.79</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.9 จำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยปัจจัยด้าน ลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน</b>								
3.1 ท่านสามารถ ระบุงานที่ทำอยู่ว่ามี ลักษณะขั้นตอนและ วิธีการทำงานได้	0 (0.00)	2 (0.85)	23 (9.83)	84 (35.90)	125 (53.42)	4.41	0.70	มาก
3.2 ท่านสามารถ ทำงานในความ รับผิดชอบของตน ได้เป็นอย่างดี โดย ไม่จำเป็นต้องขอ คำแนะนำจากผู้อื่น	2 (0.85)	8 (3.42)	27 (11.54)	105 (44.87)	92 (39.32)	4.18	0.83	มาก
3.3 งานในความ รับผิดชอบของท่าน มีขั้นตอนและ วิธีการทำงานที่ขาด ความเป็นระบบ และชัดเจน	2 (0.85)	4 (1.71)	17 (7.26)	110 (47.01)	101 (43.16)	4.29	0.74	มาก
3.4 เมื่อเกิดปัญหา ในการทำงาน ท่าน ทราบดีว่าควร แก้ปัญหาอย่างไร	2 (0.85)	6 (2.56)	25 (10.68)	122 (52.14)	79 (33.76)	4.15	0.77	มาก
3.5 ท่านสามารถ มองเห็น ความสำเร็จของ งานได้อย่างชัดเจน	2 (0.85)	4 (1.71)	31 (13.25)	109 (46.58)	88 (37.61)	4.18	0.78	มาก
				<b>รวม</b>		<b>4.24</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>



ตารางที่ 4.10 จำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>4. ด้านการมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น</b>								
4.1 งานที่ท่านทำมี ลักษณะที่ต้อง ติดต่อสื่อสาร ประสานงานระหว่าง เพื่อนร่วมงาน หรือ หัวหน้างาน	2 (0.85)	6 (2.56)	58 (24.79)	89 (38.03)	79 (33.76)	4.01	0.87	มาก
4.2 งานที่ท่านทำเป็น งานที่บุคคลอื่นทำไว้ แล้วและส่งต่อมาให้ ท่านทำในขั้นตอน ต่อไป	0 (0.00)	8 (3.42)	42 (17.95)	90 (38.46)	94 (40.17)	4.15	0.83	มาก
4.3 งานที่ท่านทำส่ง ผลต่องานของบุคคล อื่น	0 (0.00)	4 (1.71)	35 (14.96)	92 (39.32)	103 (44.02)	4.25	0.77	มาก
4.4 งานที่ท่าน รับผิดชอบอยู่ทำให้ ท่านได้สร้าง ความคุ้นเคยสนิทสนม กับเพื่อนร่วมงาน	0 (0.00)	4 (1.71)	35 (14.96)	105 (44.87)	90 (38.46)	4.20	0.75	มาก
4.5 การทำงานภายใน องค์กรจะทำงาน ร่วมกันเป็นทีมมากกว่า ต่างคนต่างทำ	0 (0.00)	6 (2.56)	46 (19.66)	94 (40.17)	88 (37.91)	4.12	0.81	มาก
	<b>รวม</b>					<b>4.15</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.11 จำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{x}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>5. ด้านผลป้อนกลับของงาน</b>								
5.1 องค์การของท่านมีการตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด	2 (0.85)	15 (6.41)	69 (29.49)	100 (42.74)	48 (20.51)	3.75	0.88	มาก
5.2 เมื่อทำงานเสร็จท่านไม่สามารถทราบได้ว่าผลการทำงานดีหรือไม่	3 (1.28)	8 (3.42)	44 (18.80)	116 (49.57)	63 (26.92)	3.97	0.84	มาก
5.3 ท่านมีโอกาสดำเนินการที่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานที่ถูกต้องเสมอ	2 (0.85)	8 (3.42)	33 (14.10)	108 (46.15)	83 (35.47)	4.11	0.83	มาก
5.4 ท่านสามารถรู้ผลการดำเนินงานในเวลาที่เหมาะสม	2 (0.85)	17 (7.26)	65 (27.78)	100 (42.74)	50 (21.37)	3.76	0.89	มาก
5.5 ท่านไม่สามารถประเมินผลงานของตนเองได้	2 (0.85)	5 (2.14)	39 (16.67)	105 (44.87)	83 (35.47)	4.11	0.81	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.94</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.12 จำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	4.30	0.59	มาก	(1)
2. ด้านความหลากหลายของงาน	3.83	0.79	มาก	(5)
3. ด้านความมีเอกลักษณะของงาน	4.24	0.68	มาก	(2)
4. ด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.15	0.74	มาก	(3)
5. ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.94	0.73	มาก	(4)
<b>รวม</b>	<b>4.09</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>	

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยพิจารณาจากความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 โดยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09, และ 4.03 ตามลำดับ โดยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.98

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.63-0.73 โดยพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีการกระจายตัวมากที่สุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 รองลงมาคือ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72, 0.68 และ 0.66 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.13-4.17

ตารางที่ 4.13 จำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านประสิทธิภาพ  
ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>1. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร</b>								
1.1 ท่านรู้สึกว่ ตนเองเป็น ทรัพยากรบุคคลที่มี ค่าต่อองค์กร	0 (0.00)	6 (2.56)	23 (9.83)	108 (46.15)	97 (41.45)	4.26	0.73	มาก
1.2 ท่านรู้สึกว่ท่าน มีส่วนร่วมอย่างมาก ในความสำเร็จของ องค์กร	0 (0.00)	6 (2.56)	29 (12.39)	98 (41.88)	101 (43.16)	4.25	0.77	มาก
1.3 ที่ผ่านม่าท่านไม่ เคยได้รับมอบหมาย ให้ทำงานที่มี ความสำคัญ	0 (0.00)	4 (1.71)	22 (9.40)	97 (41.45)	111 (47.44)	4.34	0.72	มาก
1.4 ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาให้ ความสำคัญกับท่าน เหมือนกับเพื่อน ร่วมงานคนอื่น ๆ	0 (0.00)	4 (1.71)	28 (11.97)	95 (40.60)	107 (45.73)	4.30	0.74	มาก
1.5 การปฏิบัติงาน ของท่านได้รับการ ยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน	0 (0.00)	4 (1.71)	23 (9.83)	90 (38.46)	117 (50.00)	4.36	0.73	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.30</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.14 จำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้าน  
ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>2. ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้</b>								
2.1 ท่านรู้สึกว่องค์กร ให้ความสนใจดูแล บุคลากรเสมอใน ระหว่างการทำงาน	0 (0.00)	2 (0.85)	35 (14.96)	110 (47.01)	87 (37.18)	4.20	0.71	มาก
2.2 องค์กรของท่าน สามารถคลี่คลายปัญหา ความเดือดร้อนให้แก่ บุคลากรได้แม้ว่าจะ เป็นเรื่องส่วนตัว	0 (0.00)	0 (0.00)	36 (15.38)	107 (45.73)	91 (38.89)	4.23	0.69	มาก
2.3 ท่านได้รับปัจจัย สนับสนุนอย่างเพียงพอ ในการปฏิบัติหน้าที่ หรืองานที่ได้รับ มอบหมาย	0 (0.00)	2 (0.85)	56 (23.93)	87 (37.18)	89 (38.03)	4.12	0.80	มาก
2.4 ผลประโยชน์ตอบแทน ที่ได้รับจาก องค์กรคุ้มค่ากับความ อดสาหะที่ได้อุทิศ ให้กับองค์กร	0 (0.00)	2 (0.85)	56 (23.93)	87 (37.18)	89 (38.03)	4.00	0.84	มาก
2.5 ท่านสามารถใช้ ประโยชน์จากระบบ สวัสดิการขององค์กร ได้ตรงกับความต้องการ	0 (0.00)	5 (2.14)	68 (29.06)	83 (35.47)	78 (33.33)	3.88	0.84	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.09</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.15 จำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านประสิทธิภาพ  
ในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{x}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>3. ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร</b>								
3.1 ลักษณะงานใน ปัจจุบันทำให้ท่านมี โอกาสได้รับ ความก้าวหน้าสูงมาก	2 (0.85)	6 (2.56)	42 (17.95)	120 (51.28)	64 (27.35)	4.01	0.79	มาก
3.2 เงินเดือนและ ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานและความ รับผิดชอบ	0 (0.00)	6 (2.56)	46 (19.66)	108 (46.15)	74 (31.62)	4.06	0.78	มาก
3.3 การแบ่งงานใน องค์กรของท่าน เป็นไปอย่าง เหมาะสม	2 (0.85)	9 (3.85)	42 (17.95)	106 (45.30)	75 (32.05)	4.03	0.85	มาก
3.4 ท่านได้รับ มอบหมายให้ทำงาน ที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและ ความต้องการของ องค์กร	2 (0.85)	6 (2.56)	45 (19.23)	106 (45.30)	75 (32.05)	4.05	0.83	มาก
3.5 องค์กรของท่าน มีนโยบายส่งเสริม หรือฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาความรู้ ความสามารถ	0 (0.00)	11 (4.70)	44 (18.80)	111 (47.44)	68 (29.06)	4.00	0.81	มาก
	<b>รวม</b>					<b>4.03</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.16 จำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านประสิทธิภาพ  
ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>4. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ</b>								
4.1 ท่านได้รับ ความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงานเมื่อ ต้องการความ ช่วยเหลือ	0 (0.00)	12 (5.13)	54 (23.08)	107 (45.73)	61 (26.07)	3.92	0.83	มาก
4.2 ทุกคนใน องค์การของท่านมี ความสัมพันธ์กัน อย่างราบรื่น ไม่มี ปัญหาขัดแย้ง	0 (0.00)	8 (3.42)	44 (18.80)	115 (49.15)	67 (28.63)	4.02	0.78	มาก
4.3 ผู้บังคับบัญชา ของท่านรับฟัง ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของ ท่าน	0 (0.00)	14 (5.98)	39 (16.67)	125 (53.42)	56 (23.93)	3.95	0.80	มาก
4.4 ท่านคิดว่าเพื่อน ร่วมงานเอาเปรียบ ท่านอยู่เสมอ	0 (0.00)	12 (5.13)	49 (20.94)	113 (48.29)	60 (25.64)	3.94	0.81	มาก
4.5 นโยบายการ บริหารงานบุคคล ขององค์การที่ใช้อยู่ เป็นไปอย่างมีระบบ และหลักเกณฑ์	0 (0.00)	10 (4.27)	39 (16.67)	112 (47.86)	73 (31.20)	4.05	0.80	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.98</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.17 จำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของปัจจัยด้าน  
ประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	4.30	0.68	มาก	(1)
2. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้	4.09	0.66	มาก	(2)
3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	4.03	0.72	มาก	(3)
4.ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.98	0.73	มาก	(4)
รวม	4.10	0.63	มาก	

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาจากความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม  
อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 โดยด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
เท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.06 โดยด้านความ  
ผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 4.05

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)  
พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.70-0.80 โดยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม มีค่าเบี่ยงเบน  
มาตรฐานเท่ากับ 0.70 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีการกระจายตัว  
มากที่สุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 รองลงมาคือ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร  
และความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และ 0.74 ตามลำดับ ดังตารางที่  
4.18-4.21



ตารางที่ 4.18 จำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านหลักความเสมอภาค

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>1. ความผูกพันด้านจิตใจ</b>								
1.1 ท่านมีความสุข ทุกครั้งที่ได้มา ทำงาน	0 (0.00)	8 (3.42)	40 (17.09)	114 (48.72)	72 (30.77)	4.06	0.78	มาก
1.2 ท่านรู้สึก ภาคภูมิใจที่บอก ผู้อื่นว่าทำงานใน องค์กรนี้	0 (0.00)	8 (3.42)	39 (16.67)	112 (47.86)	75 (32.05)	4.08	0.78	มาก
1.3 ท่านพอใจที่ได้ ใช้ชีวิตการทำงาน ในองค์กรแห่งนี้	0 (0.00)	10 (4.27)	45 (19.23)	103 (44.02)	76 (32.48)	4.04	0.82	มาก
1.4 ท่านรู้สึกว่ามี ส่วนเป็นเจ้าของ องค์กรที่ท่าน ทำงานอยู่	0 (0.00)	14 (5.98)	40 (17.09)	99 (42.31)	81 (34.62)	4.05	0.86	มาก
1.5 ท่านรู้สึกว่ามี ปัญหาต่าง ๆ ของ องค์กรคือปัญหา ของท่าน	0 (0.00)	12 (5.13)	46 (19.66)	99 (42.31)	77 (32.91)	4.02	0.85	มาก
			<b>รวม</b>			<b>4.05</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.19 จำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านหลักสิทธิประโยชน์

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร</b>								
2.1 การทำงานที่ องค์กรนี้ทำให้ชีวิต ของท่านมั่นคง	2 (0.85)	10 (4.24)	35 (14.96)	104 (44.44)	83 (35.47)	4.09	0.86	มาก
2.2 ท่านตั้งใจที่จะ ปฏิบัติงานกับ องค์กรนี้ไปจนกว่า จะเกษียณอายุ	4 (1.71)	6 (2.56)	41 (17.52)	107 (45.73)	76 (32.48)	4.04	0.87	มาก
2.3 ท่านต้องการอยู่ กับองค์กรนี้เพราะ ได้รับสวัสดิการ และผลประโยชน์ที่ เหมาะสม	4 (1.71)	6 (2.56)	38 (16.24)	97 (41.45)	89 (38.03)	4.11	0.88	มาก
2.4 ท่านมีความคิด ที่จะทำงานใน องค์กรนี้แม้ว่าจะมี โอกาสในการเลือก งานที่ดีกว่า	4 (1.71)	2 (0.85)	34 (14.53)	105 (44.87)	89 (38.03)	4.16	0.82	มาก
2.5 องค์กรของ ท่านสามารถ ตอบสนองในสิ่งที่ ท่านต้องการได้ อย่างเพียงพอ	2 (0.85)	8 (3.42)	60 (25.64)	89 (38.03)	75 (32.05)	3.97	0.89	มาก
	<b>รวม</b>					<b>4.07</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.20 จำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านหลักการงูใจ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน</b>								
3.1 ท่านอุทิศตนให้ การทำงานกับองค์กร ของท่านอย่างเต็ม ความสามารถ	6 (2.56)	8 (3.42)	50 (21.37)	93 (39.74)	77 (32.91)	3.97	0.95	มาก
3.2 ท่านจะทำทุกทาง เพื่อปกป้องแนวปฏิบัติ หรือค่านิยมของ องค์กรที่ท่านคิดว่าดี	8 (3.42)	9 (3.85)	48 (20.51)	91 (38.89)	78 (33.33)	3.94	1.00	มาก
3.3 ท่านได้ปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรม องค์กรขององค์กร เป็นอย่างดี	6 (2.56)	2 (0.85)	34 (14.53)	107 (45.73)	85 (36.32)	4.12	0.87	มาก
3.4 ท่านมีความยินดี และพร้อมเสมอที่จะ ตอบแทนบุญคุณด้วย การทำทุกอย่างเพื่อให้ องค์กรก้าวหน้าและ ประสบความสำเร็จ	4 (1.71)	4 (1.71)	33 (14.10)	98 (41.88)	95 (40.60)	4.17	0.86	มาก
3.5 ท่านคิดว่าการ ลาออกจากองค์กร เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้ว่าจะเป็นไปได้เพื่อ ประโยชน์ของท่านเอง	4 (1.71)	6 (2.56)	37 (15.81)	109 (46.58)	78 (33.33)	4.07	0.86	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.06</b>	<b>0.80</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.21 จำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	4.05	0.74	มาก	(3)
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.07	0.77	มาก	(1)
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.06	0.80	มาก	(2)
<b>รวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>	

#### ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล พิจารณาจากค่า t-test และ F-test

ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานที่ 1 ไว้ว่า บุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า t-test

ตารางที่ 4.22 ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีเพศแตกต่างกัน

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
ชาย	164	4.15	0.72	2.948	0.209
หญิง	70	3.85	0.62		

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า เพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.23 ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอายุแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	5.709	3	1.903	4.271	0.006*
ภายในกลุ่ม	102.475	230	0.446		
<b>รวม</b>	<b>108.184</b>	<b>233</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า อายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's Method) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.24

**ตารางที่ 4.24** การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

อายุ	น้อยกว่า 30 ปี    30 – 39 ปี    40 – 49 ปี    50 ปีเป็นต้นไป				
	$\bar{X}$	4.06	4.31	4.48	4.36
น้อยกว่า 30 ปี	4.06	-	0.252	0.421*	0.297
30-39 ปี	4.31		-	-0.168	0.044
40-49 ปี	4.48			-	0.123
50 ปี เป็นต้นไป	4.36				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า มีจำนวน 1 คู่ คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี กับ อายุ 40-49 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยพิจารณาจากค่า F-test

**ตารางที่ 4.25** ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	3.084	3	1.028	1.964	0.120
ภายในกลุ่ม	120.400	230	0.523		
<b>รวม</b>	<b>123.484</b>	<b>233</b>			

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า ตำแหน่งที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยพิจารณาจากค่า F-test

**ตารางที่ 4.26** ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1.828	2	0.914	1.705	0.084
ภายในกลุ่ม	123.863	213	0.536		
<b>รวม</b>	<b>125.692</b>	<b>233</b>			

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

**ตารางที่ 4.27** ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	50.897	40	1.272	1.948	0.022*
ภายในกลุ่ม	126.065	193	0.653		
<b>รวม</b>	<b>176.962</b>	<b>233</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffe's Method) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's Method)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-9 ปี	10- 14 ปี	15 ปีเป็นต้นไป
	$\bar{X}$	4.28	4.18	4.30	4.52
น้อยกว่า 5 ปี	4.28	-	0.098	0.019	0.239
5 – 9 ปี	4.18		-	0.118	0.338*
10 – 14 ปี	4.30			-	0.220
15 ปีเป็นต้นไป	4.52				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า มีจำนวน 1 คู่ คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5- 9 ปี กับ 15 ปีเป็นต้นไป ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.29 ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	3.528	4	0.882	1.930	0.106
ภายในกลุ่ม	104.656	229	0.457		
รวม	108.184	233			

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานที่ 2 ไว้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร

ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการ  
อุตสาหกรรมทหาร ด้วยปัจจัยด้านลักษณะงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	78.958	5	15.792	93.935	0.000*
Residual	38.330	228	0.168		
<b>รวม</b>	<b>117.288</b>	<b>233</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-Test ด้วยวิธีวิเคราะห์ ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว กับตัวแปรตามเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม พบว่ามีค่าสถิติ F เท่ากับ 93.935 และค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร

ตารางที่ 4.31 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรม  
ทหาร ด้วยปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	SE <sub>b</sub>	Beta		
ค่าคงที่	0.327	0.206		1.589	0.113
ความมีอิสระในการทำงาน (X <sub>1</sub> )	0.199	0.069	0.167	2.875	0.004*
ความหลากหลายของงาน (X <sub>2</sub> )	-0.034	0.051	-0.038	-0.673	0.501
ความมีเอกลักษณ์ของงาน (X <sub>3</sub> )	0.051	0.068	0.049	0.745	0.457
การมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X <sub>4</sub> )	0.381	0.081	0.395	4.674	0.000*
ผลป้อนกลับของงาน (X <sub>5</sub> )	0.308	0.067	0.318	4.590	0.000*
<b>Constant = 0.327 , R = 0.820 , R<sup>2</sup> = 0.673, SEE = 0.410</b>					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.31 จากผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรด้านความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามได้ร้อยละ 67.3 (R Square) ส่วนที่เหลือเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ซึ่งผลจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม พบว่ามีตัวแปรต้นอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยค่าสถิติ F มีค่าเท่ากับ 93.935 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 คือ ความมีอิสระในการทำงาน มีค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ได้แก่ ด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและผลป้อนกลับของงาน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Unstandardized Coefficients Beta) ความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.199 ด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเท่ากับ 0.381 และด้านผลป้อนกลับของงาน มีค่าเท่ากับ 0.308 ซึ่งเขียนสมการถดถอยเชิงเส้นของปัจจัยได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.327 + 0.199 (X_1) + 0.381(X_4) + 0.308(X_5)$$

โดยความมีอิสระในการทำงาน ( $X_1$ ) มีอิทธิพลไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.004 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.199 การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ( $X_4$ ) มีอิทธิพลไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.381 และผลป้อนกลับของงาน ( $X_5$ ) มีอิทธิพลไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.308

**ตอนที่ 7 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ**

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานที่ 3 ไว้ว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร

ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร  
กรมการอุตสาหกรรมทหาร ด้วยปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	88.519	4	22.130	176.151	0.000*
Residual	28.769	229	0.126		
<b>รวม</b>	<b>117.288</b>	<b>233</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-Test ด้วยวิธีวิเคราะห์ ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว กับตัวแปรตามเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม พบว่ามีค่าสถิติ F เท่ากับ 176.151 และค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร

ตารางที่ 4.33 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร ด้วยปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปร	Unstandardize		Standardized	t	p-value
	d Coefficients		Coefficients		
	Beta				
	B	SE <sub>b</sub>			
ค่าคงที่	0.127	0.157		0.808	0.420
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ (X <sub>6</sub> )	0.487	0.055	0.467	8.837	0.000*
ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ (X <sub>7</sub> )	-0.100	0.073	-0.094	-1.374	0.171
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ (X <sub>8</sub> )	0.137	0.065	0.140	2.092	0.038*
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ (X <sub>9</sub> )	0.427	0.059	0.442	7.184	0.000*
<b>Constant = 0.127 , R = 0.869 , R<sup>2</sup> = 0.755, SEE = 0.354</b>					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 จากผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามได้ร้อยละ 75.5 (R Square) ส่วนที่เหลือเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ซึ่งผลจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม พบว่ามีตัวแปรต้นอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยค่าสถิติ F มีค่าเท่ากับ 176.151 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีค่า P-Value เท่ากับ 0.038 คือ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Unstandardized Coefficients Beta) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.487 ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.137 และ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.427 ซึ่งเขียนสมการถดถอยเชิงเส้นของปัจจัยได้ดังนี้

$$\hat{y} = 0.127 + 0.487(X_0) + 0.137(X_1) + 0.427(X_2)$$

โดยความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $X_0$ ) มีอิทธิพลไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.487 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ( $X_1$ ) มีอิทธิพลไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.038 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.137 และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $X_2$ ) มีอิทธิพลไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.427

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สามารถสรุปผลการทดสอบ ได้ดังตาราง ที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
<b>ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</b>			
เพศ	t-test Independent		✓
อายุ		✓	
ตำแหน่ง			✓
ระดับการศึกษาสูงสุด	F-test One-way		✓
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		✓	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			✓
<b>ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร</b>			
ด้านความมีอิสระในการทำงาน		✓	
ด้านความหลากหลายของงาน	Multiple		✓
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	Regression		✓
ด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น		✓	
ด้านผลป้อนกลับของงาน		✓	
<b>ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหาร</b>			
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร		✓	
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้			✓
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	Multiple Regression	✓	
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร		✓	