

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาจำนวน 222 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและประสิทธิภาพทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 222)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. อายุ</b>		
1.1 18 – 30 ปี	44	19.8
1.2 31 – 40 ปี	45	20.2
1.3 41 – 50 ปี	111	50.0
1.4 51 – 60 ปี	22	10.0
<b>2. สถานภาพสมรส</b>		
2.1 โสด	92	41.4
2.2 สมรส	120	54.0
2.3 หม้าย	5	2.3
2.4 แยกกันอยู่	5	2.3

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 222)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	91	41.0
3.2 ปริญญาตรี	108	48.6
3.3 ปริญญาโท	22	9.9
3.4 สูงกว่าปริญญาโท	1	0.5
<b>4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน</b>		
4.1 1 – 5 ปี	11	5.0
4.2 6 – 10 ปี	94	42.3
4.3 11 – 20 ปี	106	47.7
4.4 20 ปีขึ้นไป	11	5.0
<b>5. ตำแหน่งงาน</b>		
5.1 นายทหารชั้นสัญญาบัตร	112	50.4
5.2 นายทหารชั้นประทวน	87	39.1
5.3 พนักงานราชการ/ลูกจ้าง	23	10.5
<b>6. อัตรารายเดือน</b>		
6.1 ต่ำกว่า 10.000 บาท	-	0.0
6.2 10.001 – 20.000 บาท	12	5.5
6.3 20.001 – 30.000 บาท	88	39.6
6.4 30.001 – 40.000 บาท	112	50.4
6.5 40.000 บาทขึ้นไป	10	4.5
	<b>222</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 อธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 222 คน พบว่า ได้ดังนี้

อายุ ข้าราชการของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาเป็นอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 สำหรับ

ข้าราชการของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาที่มีอายุ 51 – 60 ปี พบน้อยที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10

สถานภาพสมรส ข้าราชการของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 54 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 และสำหรับข้าราชการของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาที่มีสถานภาพเป็นหม้ายและแยกกันอยู่ พบน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ระดับการศึกษา ข้าราชการของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมามีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 41 และสำหรับข้าราชการของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท พบน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ระยะเวลาปฏิบัติงาน ข้าราชการของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมามีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 และสำหรับข้าราชการของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี และ 20 ปีขึ้นไป พบน้อยที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5

ตำแหน่งงาน ข้าราชการของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 รองลงมาเป็นนายทหารชั้นประทวน จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 และสำหรับข้าราชการของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาที่เป็นพนักงานราชการ/ถูกจ้าง พบน้อยที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5

อัตราเงินเดือน ข้าราชการของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 รองลงมามีอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 และสำหรับข้าราชการของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท พบน้อยที่สุด จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและประสิทธิภาพการทำงาน

### ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานและประสิทธิภาพการทำงาน

(n = 222)

ลักษณะงานและประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านทักษะในการจัดระบบงาน	3.86	0.62	มาก
2. ด้านความสำคัญของงาน	4.31	0.66	มากที่สุด
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.29	0.65	มากที่สุด
4. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	4.27	0.44	มากที่สุด
5. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานสูง	4.29	0.36	มากที่สุด
6. ด้านความรู้สึกว่าองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความน่าเชื่อถือและมีชื่อเสียง	4.36	0.61	มากที่สุด
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.28	0.41	มากที่สุด
ภาพรวม	4.24	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้าราชการของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานโดยภาพรวมเฉลี่ย = 4.24 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรู้สึกว่าองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความน่าเชื่อถือและมีชื่อเสียงมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.36 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือความสำคัญของงานมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.31 อยู่ในระดับมากที่สุด, ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.29 อยู่ในระดับมากที่สุด, ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานสูงมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.29 อยู่ในระดับมากที่สุด, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.28 อยู่ในระดับมากที่สุด, ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับสุดท้ายด้านทักษะในการจัดระบบงานมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 3.86 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน ด้านทักษะในการจัดระบบงาน

(n = 222)

ด้านทักษะในการจัดระบบงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ความสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	3.56	0.76	มาก
2. ความสามารถในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.16	0.64	มาก
ภาพรวม	3.86	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานด้านทักษะในการจัดระบบงาน มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 3.86 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.16 อยู่ในระดับมาก และความสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้มีความคิดเห็นโดยค่าเฉลี่ย = 3.56 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน

(n = 222)

ด้านความสำคัญของงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ลักษณะงานจำเป็นต้องใช้ความรู้และความชำนาญหลายด้านประกอบกัน	4.28	0.68	มากที่สุด
2. ลักษณะงานที่รับผิดชอบนั้นจะนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนา	4.33	0.67	มากที่สุด
ภาพรวม	4.31	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่าข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.31 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบนั้นจะนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนา มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.33 อยู่ในระดับมากที่สุด และลักษณะงานจำเป็นต้องใช้ความรู้และความชำนาญหลายด้านประกอบกันมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.28 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(n = 222)

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. องค์กรเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะทางในการปฏิบัติงาน	4.29	0.65	มากที่สุด
ภาพรวม	4.29	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่าข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนามีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่ององค์กรเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะทางในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.29 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

(n = 222)

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. รู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร	4.28	0.68	มากที่สุด
2. รู้สึกว่าท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ	4.26	0.67	มากที่สุด
3. งานที่รับผิดชอบอยู่นั้น ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและให้ความสำคัญ	4.28	0.68	มากที่สุด
ภาพรวม	4.27	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่าข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนามีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ารู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.28 อยู่ในระดับมากที่สุด, งานที่รับผิดชอบอยู่นั้น ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและให้ความสำคัญมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.28 อยู่ในระดับมากที่สุด และรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.26 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน ด้านความรู้ที่คิดว่าตนเองมีความรู้  
ความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานสูง

ด้านความรู้ที่คิดว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพในการทำงานสูง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ได้โอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพเป็น อย่างดี เช่น การส่งไปอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ	4.24	0.64	มากที่สุด
2. ผลงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนา งานให้ดีขึ้น	4.33	0.69	มากที่สุด
ภาพรวม	4.29	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่าข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ลักษณะงานด้านความรู้ที่คิดว่าตนเองมีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานสูงมีความ  
คิดเห็น โดยเฉลี่ย = 4.29 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผลงานที่ผ่านมาทำให้  
เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้นมีความคิดเห็น โดยเฉลี่ย = 4.33 อยู่ในระดับมากที่สุด และ  
ได้โอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การส่งไปอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ  
มีความคิดเห็น โดยเฉลี่ย = 4.24 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน ด้านความรู้ที่คิดว่าองค์กรมีเป้าหมาย  
ที่ชัดเจนมีความน่าเชื่อถือและมีชื่อเสียง

(n = 222)

ด้านความรู้ที่คิดว่าองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความ น่าเชื่อถือและมีชื่อเสียง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การทำงานในองค์กรแห่งนี้ทำให้รู้สึกมั่นคง	4.36	0.6	มากที่สุด
2. องค์กรได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจาก ประชาชนและหน่วยงานอื่น	4.32	0.695	มากที่สุด
3. รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้	4.27	0.66	มากที่สุด
ภาพรวม	4.36	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่าข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานด้านความรู้ดีกว่าองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความน่าเชื่อถือและมีชื่อเสียงมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.36 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการทำงานในองค์กรแห่งนี้น่าให้รู้สึกมั่นคงมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.36) อยู่ในระดับมากที่สุด องค์กรของได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากประชาชนและหน่วยงานมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.32 อยู่ในระดับมากที่สุด และรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกกว่าปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(n = 222)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น	4.28	0.70	มากที่สุด
2. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	4.28	0.65	มากที่สุด
ภาพรวม	4.28	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่าข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.28 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.28 อยู่ในระดับมากที่สุด และได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.28 อยู่ในระดับมากที่สุด



### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร

#### ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

(n = 222)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.25	0.43	มากที่สุด
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.27	0.46	มากที่สุด
3. ด้านความปรารถนาอย่างที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นกำลังพลในองค์กร	4.26	0.41	มากที่สุด
4. ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการ	4.25	0.43	มากที่สุด
ภาพรวม	4.26	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้าราชการของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.26 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.27, ด้านความปรารถนาอย่างที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นกำลังพลในองค์กรมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.26, ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.25 และด้านความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.25

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

(n = 222)

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสีย ๆ หาย ๆ จะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที	4.27	0.75	มากที่สุด
2. ภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์กร	4.23	0.65	มากที่สุด
ภาพรวม	4.25	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้าราชการของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสีย ๆ หาย ๆ จะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันทีมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์กรมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.23 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

(n = 222)

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	4.33	0.69	มากที่สุด
2. พอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าน้อย	4.21	0.68	มากที่สุด
ภาพรวม	4.27	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้งมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.33 อยู่ในระดับมากที่สุด และพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อยมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.21 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นกำลังพลในองค์กร

(n = 222)

ด้านความปรารถนาอย่างที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็น กำลังพลในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ถึงแม้มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า แต่ท่านยังคงเลือกทำงานกับองค์กรต่อไป	4.28	0.68	มากที่สุด
2. คิดว่าการตัดสินใจทำงานกับองค์กรแห่งนี้เป็นการ ตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.24	0.68	มากที่สุด
ภาพรวม	4.26	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นกำลังพลในมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.26 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าถึงแม้มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า แต่ยังคงเลือกทำงานกับองค์กรต่อไปมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.28 อยู่ในระดับมากที่สุด และคิดว่าการตัดสินใจทำงานกับองค์กรแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.24 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจ  
ในสวัสดิการข้าราชการ

(n = 222)

ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ได้รับการดูแลด้านสิทธิกำลังพลที่เท่าเทียมกัน	4.26	0.72	มากที่สุด
2. ได้รับการช่วยเหลือเมื่อท่านเดือดร้อนทุกครั้ง	4.23	0.70	มากที่สุด
ภาพรวม	4.25	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้าราชการของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าได้รับการดูแลด้านสิทธิกำลังพลที่เท่าเทียมกันมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.26 อยู่ในระดับมากที่สุด และได้รับการช่วยเหลือเมื่อท่านเดือดร้อนทุกครั้งมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย = 4.23 อยู่ในระดับมากที่สุด

#### ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กับกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและประสิทธิภาพทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพอากาศ แยกต่างหาก มีความผูกพันในองค์การที่แตกต่างกัน  
ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ	อายุ	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	18 – 30 ปี	4.06	0.48	5.497	0.001
	31 – 40 ปี	4.24	0.43		
	41 – 50 ปี	4.36	0.25		
	51 – 60 ปี	4.43	0.47		
	รวม	4.25	0.43		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์การ	18 – 30 ปี	4.08	0.54	4.060	0.008
	31 – 40 ปี	4.27	0.47		
	41 – 50 ปี	4.36	0.25		
	51 – 60 ปี	4.43	0.47		
	รวม	4.27	0.46		
3. ด้านความปรารถนาอย่างที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นกำลังพลในองค์การ	18 – 30 ปี	4.06	0.49	5.837	0.001
	31 – 40 ปี	4.27	0.40		
	41 – 50 ปี	4.36	0.25		
	51 – 60 ปี	4.43	0.47		
	รวม	4.26	0.41		
4. ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการ	18 – 30 ปี	4.01	0.48	6.726	0.000
	31 – 40 ปี	4.27	0.42		
	41 – 50 ปี	4.33	0.30		
	51 – 60 ปี	4.43	0.47		
	รวม	4.25	0.43		
ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม	18 – 30 ปี	4.05	.423	6.726	0.000
	31 – 40 ปี	4.26	.389		
	41 – 50 ปี	4.35	.262		
	51 – 60 ปี	4.43	.470		
	รวม	4.26	.398		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกจากอายุ พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นกำลังพลในองค์กร และด้านความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพ	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	โสด	4.28	0.45	1.975	0.119
	สมรส	4.23	0.40		
	หม้าย	3.90	0.22		
	แยกกันอยู่	4.00	0.00		
	รวม	<b>4.25</b>	<b>0.43</b>		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร	โสด	4.31	0.48	2.093	0.102
	สมรส	4.24	0.44		
	หม้าย	3.90	0.22		
	แยกกันอยู่	4.00	0.00		
	รวม	<b>4.27</b>	<b>0.46</b>		
3. ด้านความปรารถนาอย่างที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นกำลังพลในองค์กร	โสด	4.31	0.42	2.575	0.055
	สมรส	4.23	0.41		
	หม้าย	3.90	0.22		
	แยกกันอยู่	4.00	0.00		
	รวม	<b>4.26</b>	<b>0.41</b>		
4. ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการ	โสด	4.31	0.44	2.763	0.043
	สมรส	4.20	0.43		
	หม้าย	3.90	0.22		
	แยกกันอยู่	4.00	0.00		
	รวม	<b>4.25</b>	<b>0.43</b>		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพ	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรใน ภาพรวม	โสด	4.30	.414	2.802	0.041
	สมรส	4.23	.379		
	หม้าย	3.90	.224		
	แยกกันอยู่	4.00	.000		
	รวม	<b>4.26</b>	<b>.398</b>		

จากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกจากสถานภาพสมรส พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นกำลังพลในองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 'ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้' แต่ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบความความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.36	0.44	4.867	0.003
	ปริญญาตรี	4.21	0.42		
	ปริญญาโท	4.05	0.21		
	สูงกว่าปริญญาโท	3.75	0.35		
	รวม	<b>4.25</b>	<b>0.43</b>		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.36	0.46	3.769	0.011
	ปริญญาตรี	4.25	0.48		
	ปริญญาโท	4.05	0.21		
	สูงกว่าปริญญาโท	3.75	0.35		
	รวม	<b>4.27</b>	<b>0.46</b>		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
3. ด้านความปรารถนาอย่างที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นกำลังพลในองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.33	0.46	3.947	0.009
	ปริญญาตรี	4.26	0.39		
	ปริญญาโท	4.05	0.21		
	สูงกว่าปริญญาโท	3.75	0.35		
	รวม	<b>4.26</b>	<b>0.41</b>		
4. ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.33	0.48	3.544	0.015
	ปริญญาตรี	4.23	0.42		
	ปริญญาโท	4.05	0.21		
	สูงกว่าปริญญาโท	3.75	0.35		
	รวม	4.25	0.43		
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.34	.453	4.842	0.003
	ปริญญาตรี	4.24	.357		
	ปริญญาโท	4.05	.213		
	สูงกว่าปริญญาโท	3.75	.354		
	รวม	<b>4.26</b>	<b>.398</b>		

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกจากระดับการศึกษา พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นกำลังพลในองค์กรและด้านความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	1 – 5 ปี	4.00	0.00	4.631	0.004
	6 – 10 ปี	4.33	0.46		
	11 – 20 ปี	4.22	0.40		
	20 ปี ขึ้นไป	3.96	0.14		
	รวม	<b>4.25</b>	<b>0.43</b>		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	1 – 5 ปี	4.00	0.00	4.885	0.003
	6 – 10 ปี	4.36	0.49		
	11 – 20 ปี	4.23	0.44		
	20 ปี ขึ้นไป	3.96	0.14		
	รวม	<b>4.27</b>	<b>0.46</b>		
3. ด้านความปรารถนาอย่างที่จะ รักษาไว้ ซึ่งความเป็นกำลัง พลในองค์กร	1 – 5 ปี	4.00	0.00	6.010	0.001
	6 – 10 ปี	4.35	0.43		
	11 – 20 ปี	4.22	0.41		
	20 ปี ขึ้นไป	3.96	0.14		
	รวม	<b>4.26</b>	<b>0.41</b>		
4. ด้านความพึงพอใจใน สวัสดิการข้าราชการ	1 – 5 ปี	4.00	0.00	6.099	0.001
	6 – 10 ปี	4.35	0.45		
	11 – 20 ปี	4.19	0.42		
	20 ปี ขึ้นไป	3.96	0.14		
	รวม	<b>4.25</b>	<b>0.43</b>		
	1 – 5 ปี	4.00	.000	6.554	0.000
ความผูกพันต่อองค์กรใน	6 – 10 ปี	4.35	.424		
ภาพรวม	11 – 20 ปี	4.21	.374		
	20 ปี ขึ้นไป	3.96	.144		
	รวม	<b>4.26</b>	<b>.398</b>		

จากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกจากระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นกำลังพลในองค์กรและด้านความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบความความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	นายทหารชั้นสัญญาบัตร	4.32	0.46	5.497	0.001
	นายทหารชั้นประทวน	4.00	0.15		
	พนักงานราชการ/ลูกจ้าง	4.25	0.43		
	รวม				
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร	นายทหารชั้นสัญญาบัตร	4.36	0.49	4.060	0.008
	นายทหารชั้นประทวน	4.00	0.15		
	พนักงานราชการ/ลูกจ้าง	4.27	0.46		
	รวม				
3. ด้านความปรารถนาอย่างที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นกำลังพลในองค์กร	นายทหารชั้นสัญญาบัตร	4.35	0.43	5.837	0.001
	นายทหารชั้นประทวน	4.00	0.15		
	พนักงานราชการ/ลูกจ้าง	4.26	0.41		
	รวม				
4. ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการ	นายทหารชั้นสัญญาบัตร	4.35	0.45	6.726	0.000
	นายทหารชั้นประทวน	4.00	0.15		
	พนักงานราชการ/ลูกจ้าง	4.25	0.43		
	รวม				

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	นายทหารชั้นสัญญาบัตร	4.35	.423	6.650	0.000
	นายทหารชั้นประทวน	4.21	.375		
	พนักงานราชการ/ลูกจ้าง	4.00	.151		
	รวม	4.26	.398		

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกจากตำแหน่งงาน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นกำลังพลในองค์กรและด้านความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบความความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	-	4.521	0.004
	10,001 - 20,000 บาท	4.00	0.00		
	20,001 - 30,000 บาท	4.33	0.46		
	30,001 - 40,000 บาท	4.22	0.40		
	40,000 บาทขึ้นไป	3.95	0.15		
รวม		<b>4.25</b>	<b>0.43</b>		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	-	4.758	0.003
	10,001 - 20,000 บาท	4.00	0.00		
	20,001 - 30,000 บาท	4.36	0.49		
	30,001 - 40,000 บาท	4.23	0.44		
	40,000 บาทขึ้นไป	3.95	0.15		
รวม		4.27	0.46		

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบความความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
3. ด้านความปรารถนาอย่าง ที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็น กำลังพลในองค์กร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	-	5.868	0.001
	10,001 - 20,000 บาท	4.00	0.00		
	20,001 - 30,000 บาท	4.35	4.43		
	30,001 - 40,000 บาท	4.22	0.41		
	40,000 บาทขึ้นไป	3.95	0.15		
	รวม	<b>4.26</b>	<b>0.41</b>		
4. ด้านความพึงพอใจใน สวัสดิการข้าราชการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	-	6.009	0.001
	10,001 - 20,000 บาท	4.00	0.00		
	20,001 - 30,000 บาท	4.35	0.45		
	30,001 - 40,000 บาท	4.18	0.43		
	40,000 บาทขึ้นไป	3.95	0.15		
	รวม	4.25	0.43		
ความผูกพันต่อองค์กรใน ภาพรวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	-	6.408	0.000
	10,001 - 20,000 บาท	4.00	.000		
	20,001 - 30,000 บาท	4.35	.421		
	30,001 - 40,000 บาท	4.21	.375		
	40,000 บาทขึ้นไป	3.95	.151		
	รวม	4.26	.398		

จากตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกจากอัตราเงินเดือน พบว่าด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นกำลังพลในองค์กรและด้านความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร  
 ตารางที่ 4.21 แสดงความเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพ  
 ในการทำงาน

ตัวแปร	Z1	Z2	Z3	Z4	Zn	ระดับความสัมพันธ์
X1	.162*	.250**	.238**	.209**	.215**	น้อย
X2	.625**	.557**	.561**	.579**	.581**	ปานกลาง
X3	.386**	.451**	.497**	.482**	.454**	น้อย
X4	.805**	.791**	.827**	.826**	.812**	มาก
X5	.782**	.765**	.850**	.838**	.809**	มาก
X6	.213**	.235**	.296**	.268**	.253**	น้อย
X7	.754**	.765**	.927**	.858**	.826**	มาก
Xn	.532**	.545**	.599**	.661**	.584**	ปานกลาง

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

หมายเหตุ :

X1 แทน ด้านทักษะในการจัดระบบงาน

X2 แทน ด้านความสำคัญของงาน

X3 แทน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

X4 แทน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

X5 แทน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานสูง

X6 แทน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความน่าเชื่อถือและมีชื่อเสียง

X7 แทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Xn แทน ภาพรวมของลักษณะงานและประสิทธิภาพทำงาน

Z1 แทน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Z2 แทน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

Z3 แทน ด้านความปรารถนาอย่างที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นกำลังพลในองค์กร

Z4 แทน ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการ

Zn แทน ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พบว่าลักษณะงานและประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวม ( $r = .584$ ) มีความสัมพันธ์ต่อองค์การอยู่ในปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $r = .826$ ) ด้านความรู้ดีกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ( $r = .812$ ) และด้านความรู้ดีกว่าตนเองมีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานสูง ( $r = .809$ ) มีความสัมพันธ์ต่อองค์การในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านความสำคัญของงาน ( $r = .581$ ) มีความสัมพันธ์ต่อองค์การในระดับปานกลาง และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $r = .454$ ) ด้านความรู้ดีกว่าองค์การมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความน่าเชื่อถือและมีชื่อเสียง ( $r = .253$ ) และด้านทักษะในการจัดระบบงาน ( $r = .215$ ) มีความสัมพันธ์ต่อองค์การในระดับน้อย ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้