

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3” ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of square)
MS	แทน	ความแปรปรวน (Mean of sum of square)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
X	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3
X1	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน
X2	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม
X3	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพ
X4	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน
X5	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกัน
X6	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล
X7	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการดำเนินชีวิตการทำงาน

X8	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม
Y	แทน	ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3
Y1	แทน	ความผูกพันด้านความรู้สึก
Y2	แทน	ความผูกพันต่อเนื้อง
Y3	แทน	ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ประกอบด้วย อายุ อายุราชการ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการดำเนินงานชีวิตกับการทำการ และด้านสังคม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ประกอบด้วย ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านความผูกพันต่อเนื้อง และด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent samples และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้สถิติ One-way ANOVA และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least significant difference (LSD)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3

คุณลักษณะส่วนบุคคล ของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ประกอบด้วย อายุ อายุราชการ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n = 350)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	188	53.70
- 31-40 ปี	80	22.90
- 41-50 ปี	56	16.00
- มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	26	7.40
2. อายุราชการ		
- 1-2 ปี	126	36.00
- 3-4 ปี	52	14.90
- 5-6 ปี	39	11.10
- มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	133	38.00
3. ระดับชั้นยศ		
- พลทหาร	109	31.10
- นายทหารประทวน	226	64.60
- นายทหารสัญญาบัตร	15	4.30
4. ระดับการศึกษา		
- ระดับประถมศึกษา	22	6.30
- ระดับมัธยมศึกษา / ปวช.	197	56.30
- ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า / ปวส.	88	25.10
- ระดับปริญญาตรี	40	11.40
- ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3	0.90

ตาราง 4 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
- ไม่เกิน 5,000 บาท	28	8.00
- 5,001-10,000 บาท	102	29.10
- 10,001-15,000 บาท	134	38.30
- 15,001-20,000 บาท	49	14.00
- 20,001 บาทขึ้นไป	37	10.60
6. หน่วยงานที่สังกัด		
- กรมทหารราบที่ 3	51	14.60
- กองพันทหารราบที่ 1	99	28.30
- กองพันทหารราบที่ 2	100	28.60
- กองพันทหารราบที่ 3	100	28.60
รวม	350	100

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 ส่วนใหญ่มีอายุราชการ มากกว่า 6 ปีขึ้นไป จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 มีระดับชั้นยศนายทหารประทวน จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา / ปวช. จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 และปฏิบัติงานสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 และกองพันทหารราบที่ 3 จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 รายละเอียดดังตาราง 5-13

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวม

(n = 350)

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ด้านค่าตอบแทน	3.70	0.82	มาก
2	ด้านสิ่งแวดล้อม	3.98	0.66	มาก
3	ด้านการพัฒนาศักยภาพ	4.03	0.62	มาก
4	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.93	0.68	มาก
5	ด้านการทำงานร่วมกัน	3.92	0.70	มาก
6	ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.93	0.73	มาก
7	ด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน	3.77	0.72	มาก
8	ด้านสังคม	4.12	0.68	มาก
ภาพรวม		3.92	0.59	มาก

จากตาราง 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.92$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.70-4.12 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสังคม ($\bar{X} = 4.12$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ($\bar{X} = 4.03$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.70$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3
ในด้านค่าตอบแทน

(n = 350)

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 ด้านค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ	3.90	0.93	มาก
2	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.71	0.84	มาก
3	อัตราค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติราชการและ วันเสาร์-วันอาทิตย์มีความเหมาะสม	3.44	1.18	ปานกลาง
4	อัตราเงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอสำหรับ ใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.50	1.21	มาก
5	ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ของ หน่วยงานที่ท่านได้รับ เช่น สวัสดิการบ้านพัก การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล กองทุนกู้ยืม เป็นต้น	3.95	1.00	มาก
ภาพรวม		3.70	0.82	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.44 – 3.95 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยงานที่ท่านได้รับ เช่น สวัสดิการบ้านพัก การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล กองทุนกู้ยืม เป็นต้น ($\bar{X} = 3.95$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 3.90$) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อัตราค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติราชการและวันเสาร์-วันอาทิตย์มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.44$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3
ในด้านสิ่งแวดล้อม

(n = 350)

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 ด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีการจัดสิ่ง อำนวยความสะดวกไว้อย่างเหมาะสม	3.98	0.89	มาก
2	สถานที่ทำงาน มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสง สว่างเพียงพอ และไม่มีเสียงดังรบกวนการ ทำงาน	4.12	0.85	มาก
3	หน่วยงานมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน ในการตรวจสอบความปลอดภัยของสถานที่ ทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุของผู้ปฏิบัติงาน	4.01	0.87	มาก
4	หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มี คุณภาพและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.77	0.84	มาก
5	หน่วยงานมีความสะอาดและมีการจัดสภาพการ ทำงาน เพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อ โรค	4.00	0.83	มาก
ภาพรวม		3.98	0.66	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.77–4.12 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ทำงาน มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ และไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน ($\bar{X} = 4.12$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนในการตรวจสอบความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.01$) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ

หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีคุณภาพและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.77$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านการพัฒนาศักยภาพ

(n = 350)

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ท่านใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.20	0.75	มาก
2	ท่านสามารถวางแผนงานและลงมือปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน	4.06	0.80	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนให้ท่านได้เข้ารับการอบรมหรือประชุมวิชาการ	4.01	0.90	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการจัดการอบรมหรือฝึกปฏิบัติงาน เพื่อการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ตลอดเวลา	3.78	0.91	มาก
5	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.11	0.87	มาก
ภาพรวม		4.03	0.62	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านการพัฒนาศักยภาพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.78 – 4.20 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.20$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.11$) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ

หน่วยงานของท่านมีการจัดการอบรมหรือฝึกปฏิบัติงาน เพื่อการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.78$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความมั่นคงในการทำงาน

(n = 350)

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความ สามารถได้มีความก้าวหน้าในการทำงานอย่าง เป็นระบบและโปร่งใส	3.99	0.87	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับขั้นที่จะให้ท่านเลื่อนขั้นที่สูงกว่าได้ เพียงพอและเหมาะสม	3.90	0.87	มาก
3	เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในวิชาชีพอื่น ท่านมีความก้าวหน้าและมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงานที่เท่าเทียมกัน	3.85	0.94	มาก
4	ท่านได้เตรียมความรู้ ทักษะ เพื่อตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงขึ้น	4.00	0.79	มาก
5	ท่านมีความมั่นใจว่าท่านจะรับราชการ/ทำงานจน ครบอายุราชการ	3.90	0.94	มาก
ภาพรวม		3.93	0.68	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.85-4.00 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้เตรียมความรู้ ทักษะ เพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

($\bar{X} = 4.00$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถได้มีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใส ($\bar{X} = 3.99$) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในวิชาชีพอื่นท่านมีความก้าวหน้าและมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.85$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านการทำงานร่วมกัน

(n = 350)

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 ด้านการทำงานร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและระหว่าง หน่วยงานอยู่ประจำ	3.89	0.99	มาก
2	หน่วยงานมีความเข้าใจตรงกันว่าความสำเร็จใน งานที่จะเกิดได้ เมื่อทุกคนร่วมมือร่วมใจกัน	4.08	0.83	มาก
3	หน่วยงานของท่านยอมรับและส่งเสริม สมรรถนะความสามารถซึ่งกันและกัน	3.90	0.90	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการเปิดเผย จริงใจต่อกัน ในการทำงาน	3.79	0.89	มาก
5	ท่านมีความสุขที่เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้ความ จริงใจและความร่วมมือเป็นอย่างดี	3.94	0.89	มาก
ภาพรวม		3.92	0.70	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.79–4.08 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีความเข้าใจตรงกันว่าความสำเร็จในงานที่จะเกิดได้ เมื่อ

ทุกคนร่วมมือร่วมใจกัน ($\bar{X} = 4.08$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมีความสุขที่เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้ความจริงใจและความร่วมมือเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.94$) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการเปิดเผย จริงใจต่อกันในการทำงาน ($\bar{X} = 3.79$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านสิทธิส่วนบุคคล

(n = 350)

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	บุคลากรในหน่วยงานให้เกียรติและเคารพในสิทธิ ส่วนบุคคลของท่าน	4.15	0.87	มาก
2	ท่านได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ ได้รับมอบหมาย	4.00	0.85	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคและ โอกาสเท่าเทียมกันของผู้ใต้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงาน	3.98	0.93	มาก
4	ท่านมีสิทธิที่จะปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมายที่ ท่านคิดว่าไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติหรือ เป็นงานที่อยู่นอกเหนือขอบเขตความรับผิดชอบ	3.67	1.15	มาก
5	ท่านได้รับโอกาสในการเสนอความคิดเห็นเพื่อ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น	3.83	0.96	มาก
ภาพรวม		3.93	0.73	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67–4.15 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่

มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน ($\bar{X} = 4.15$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.00$) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีสิทธิที่จะปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมายที่ท่านคิดว่าไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติหรือเป็นงานที่อยู่นอกเหนือขอบเขตความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.67$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน

(n = 350)

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 ด้านการดำเนินชีวิต กับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	เวลาในการทำงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้องทำให้เสร็จสิ้น	3.93	0.91	มาก
2	ท่านต้องทำงานในวันหยุดราชการหรือนอกเวลาราชการเป็นประจำ	3.72	1.03	มาก
3	ท่านมีโอกาสออกงานสังคมหรือพบปะเพื่อนได้ตามโอกาสที่ต้องการ	3.72	1.01	มาก
4	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาสำหรับครอบครัวและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.66	1.02	มาก
5	ท่านมีเวลาว่างที่เข้าร่วมโครงการขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.85	0.96	มาก
ภาพรวม		3.77	0.72	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.66–3.93 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เวลาในการทำงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้อง

ทำให้เสร็จสิ้น ($\bar{X} = 3.93$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมีเวลาว่างที่เข้าร่วมโครงการขององค์การอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.85$) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาสำหรับครอบครัวและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.66$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านสังคม

(n = 350)

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 ด้านสังคม	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น งานด้านการช่วยเหลือแก่ชุมชน	4.23	0.85	มาก
2	หน่วยงานของท่านได้ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	4.08	0.83	มาก
3	ท่านสามารถนำความรู้ในการทำงานไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ	4.06	0.86	มาก
4	บุคลากรและผลงานของหน่วยงานท่านท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคม	4.06	0.87	มาก
5	ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม	4.20	0.84	มาก
ภาพรวม		4.12	0.68	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านสังคม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.06–4.23 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อ

สังคม เช่น งานด้านการช่วยเหลือแก่ชุมชน ($\bar{X} = 4.23$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ($\bar{X} = 4.20$) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถนำความรู้ในการทำงานไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ และบุคลากรและผลงานของหน่วยงานท่านท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคม ($\bar{X} = 4.06$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 รายละเอียดดังตาราง 14-17

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวม

(n = 350)

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ความผูกพันด้านความรู้สึก	4.04	0.76	มาก
2	ความผูกพันต่อเนื้อ	3.89	0.78	มาก
3	ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม	4.04	0.74	มาก
ภาพรวม		3.99	0.68	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.99$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.89-4.04 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก และ ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 4.04$) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก รองลงมา คือ ความผูกพันต่อเนื้อ ($\bar{X} = 3.89$) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3
ในด้านความผูกพันด้านความรู้สึก

(n = 350)

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 ด้านความผูกพันด้าน ความรู้สึก	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ข้าพเจ้ายินดีที่จะอยู่กับองค์การนี้ไปตลอดชีวิต การทำงาน	4.00	1.05	มาก
2	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ปัญหาที่องค์การประสบอยู่เป็น เสมือนปัญหาของตนเอง	3.88	0.92	มาก
3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าองค์การนี้เป็นเสมือนครอบครัว	4.11	0.88	มาก
4	องค์การนี้มีความหมายต่อข้าพเจ้าอย่างมาก	4.12	0.88	มาก
5	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การนี้	4.10	0.87	มาก
ภาพรวม		4.04	0.76	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความผูกพันต่อ
องค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันด้านความรู้สึก โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.88-4.12 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์การนี้มีความหมายต่อข้าพเจ้าอย่างมาก ($\bar{X} = 4.12$) อยู่ใน
ระดับมาก รองลงมาคือ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าองค์การนี้เป็นเสมือนครอบครัว ($\bar{X} = 4.11$) อยู่ใน
ระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้าพเจ้ารู้สึกว่ปัญหาที่องค์การประสบอยู่เป็น
เสมือนปัญหาของตนเอง ($\bar{X} = 3.88$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3
ในด้านความผูกพันต่อเนื่อง

(n = 350)

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 ด้านความผูกพันต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ในเวลานี้มันยากมากที่ข้าพเจ้าจะออกจาก องค์การแม้ว่าจะต้องการเช่นนั้น	3.97	0.96	มาก
2	ข้าพเจ้าเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจากองค์การนี้	3.87	0.99	มาก
3	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ใน องค์การแห่งนี้เพราะความจำเป็นในการ ดำรงชีวิต	3.96	0.95	มาก
4	หากข้าพเจ้าลาออกจากองค์การแห่งนี้ ข้าพเจ้า คิดว่าไม่คุ้มค่าที่จะต้องไปเริ่มต้นใหม่	3.90	1.05	มาก
5	เหตุผลหลักที่ทำให้ตัดสินใจทำงานกับองค์การนี้ เนื่องจากองค์การอื่นไม่สามารถให้ผลตอบแทน เทียบเท่ากับที่ได้รับจากองค์การนี้	3.78	1.01	มาก
ภาพรวม		3.89	0.78	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความผูกพันต่อ
องค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันต่อเนื่อง โดยภาพรวม อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.78–3.97 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ในเวลานี้มันยากมากที่ข้าพเจ้าจะออกจากองค์การแม้ว่าจะต้องการ
เช่นนั้น ($\bar{X} = 3.97$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ใน
องค์การแห่งนี้เพราะความจำเป็นในการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.96$) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เหตุผลหลักที่ทำให้ตัดสินใจทำงานกับองค์การนี้เนื่องจากองค์การอื่น
ไม่สามารถให้ผลตอบแทนเทียบเท่ากับที่ได้รับจากองค์การนี้ ($\bar{X} = 3.78$) อยู่ในระดับมาก
ตามลำดับ

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3
ในด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม

(n = 350)

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 ด้านความผูกพันที่เกิด จากบรรทัดฐานทางสังคม	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ข้าพเจ้าคิดว่าการลาออกจากองค์การในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้จะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของ ข้าพเจ้าเอง	3.95	0.93	มาก
2	ข้าพเจ้ารู้สึกผิดถ้าลาออกจากองค์การ ในเวลานี้	3.86	0.97	มาก
3	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การนี้	4.18	0.85	มาก
4	ข้าพเจ้าไม่คิดจะลาออกจากองค์การในเวลานี้ เพราะมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันต่อบุคลากรใน องค์การนี้	4.09	0.91	มาก
5	องค์การนี้ได้ให้สิ่งที่ดี ๆ แก่ข้าพเจ้าตลอดมา	4.13	0.87	มาก
ภาพรวม		4.04	0.74	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความผูกพันต่อ
องค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทาง
สังคม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.86-4.18 เมื่อ
พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้าพเจ้ามีความรู้สึกจงรักภักดีต่อ
องค์การนี้ ($\bar{X} = 4.18$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ องค์การนี้ได้ให้สิ่งที่ดี ๆ แก่ข้าพเจ้า
ตลอดมา ($\bar{X} = 4.13$) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้าพเจ้ารู้สึกผิด
ถ้าลาออกจากองค์การในเวลานี้ ($\bar{X} = 3.86$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพัน
ต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล**

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent samples และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้สถิติ One-way ANOVA หากกรณีพบความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) รายละเอียดดังตาราง 18-36

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุ

(n = 350)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	2.614	3	.871	1.506	.213
	ภายในกลุ่ม	200.131	346	.578		
	รวม	202.745	349			
ความผูกพันต่อเนือง	ระหว่างกลุ่ม	3.339	3	1.113	1.829	.142
	ภายในกลุ่ม	210.561	346	.609		
	รวม	213.900	349			
ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.633	3	.211	.383	.765
	ภายในกลุ่ม	190.556	346	.551		
	รวม	191.189	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.961	3	.654	1.406	.241
	ภายในกลุ่ม	160.866	346	.465		
	รวม	162.827	349			

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุราชการ

(n = 350)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	6.909	3	2.303	4.069	.007*
	ภายในกลุ่ม	195.836	346	.566		
	รวม	202.745	349			
ความผูกพันต่อเรื่อง	ระหว่างกลุ่ม	5.163	3	1.721	2.853	.037*
	ภายในกลุ่ม	208.736	346	.603		
	รวม	213.900	349			
ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.556	3	.852	1.563	.198
	ภายในกลุ่ม	188.633	346	.545		
	รวม	191.189	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.583	3	1.528	3.340	.019*
	ภายในกลุ่ม	158.243	346	.457		
	รวม	162.827	349			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุราชการ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อทดสอบว่ารายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 20-22

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันด้านความรู้สึก จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุราชการ เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ (LSD)

(n = 350)

อายุราชการ	\bar{X}	1-2 ปี	3-4 ปี	5-6 ปี	6 ปีขึ้นไป
		3.89	4.23	4.28	4.03
1-2 ปี	3.89		0.34*	0.39*	0.14
3-4ปี	4.23			0.05	0.20
5-6 ปี	4.28				0.25
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	4.03				

จากตาราง 20 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันด้านความรู้สึก จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุราชการ เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันด้านความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) กำลังพลที่มีอายุราชการ 3-4 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่มีอายุราชการ 1-2 ปี

2) กำลังพลที่มีอายุราชการ 5-6 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่มีอายุราชการ 1-2 ปี

สรุปได้ว่ากำลังที่มีอายุราชการที่แตกต่างกันอาจจะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันเนื่องจากกำลังพลที่ปฏิบัติในระยะเวลาที่ยาวนานอาจจะมีความผูกพันภายในหน่วยงานกว่ากำลังพลที่ปฏิบัติงานในระยะเวลาที่สั้น ๆ อันเนื่องจากการได้รับความผูกพันที่ดีเกี่ยวกับความรู้สึกตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรแห่งนี้ มีความรัก มองว่าองค์กรแห่งนี้เหมือนบ้านของตนเอง มีความเข้าใจในองค์กรและมีความสำนึกรับผิดชอบหาองค์กรแห่งนี้เกิดปัญหา

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันต่อเนือง จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุราชการ เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ (LSD)

(n = 350)

อายุราชการ	\bar{X}	1-2 ปี	3-4 ปี	5-6 ปี	6 ปีขึ้นไป
		3.75	4.03	4.09	3.92
1-2 ปี	3.75		0.28*	0.34*	0.17
3-4 ปี	4.03			0.06	0.11
5-6 ปี	4.09				0.17
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	3.92				

จากตาราง 21 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันต่อเนือง จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุราชการ เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันต่อเนือง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) กำลังพลที่มีอายุราชการ 3-4 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่มีอายุราชการ 1-2 ปี
- 2) กำลังพลที่มีอายุราชการ 5-6 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่มีอายุราชการ 1-2 ปี

สรุปได้ว่ากำลังที่มีอายุราชการที่แตกต่างกันอาจจะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันเนื่องจากเหตุผลบางประการที่สำคัญที่ทำให้กำลังพลมีความรู้สึกที่ดีที่อยากจะทำปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ เช่น ในเรื่องค่าตอบแทน ความคุ้มค่าที่จะอยู่ในองค์กรนี้ กำลังพลที่มีอายุราชการที่มากขึ้นอาจจะมองว่าองค์กรแห่งนี้มีความมั่นคง และสามารถทำให้กำลังพลปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหาร
ราบที่ 3 ในด้านรวมทุกด้าน จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุราชการ
เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ (LSD)

(n = 350)

อายุราชการ	(\bar{X})	1-2 ปี	3-4 ปี	5-6 ปี	6 ปีขึ้นไป
		3.87	4.15	4.17	3.99
1-2 ปี	3.87		0.28*	0.30*	0.12
3-4 ปี	4.15			0.02	0.16
5-6 ปี	4.17				0.18
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	3.99				

จากตาราง 22 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหาร
ราบที่ 3 ในด้านรวมทุกด้าน จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุราชการ เป็นรายคู่ด้วยวิธี
ทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของกำลัง
พลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) กำลังพลที่มีอายุราชการ 3-4 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลัง
พลที่มีอายุราชการ 1-2 ปี

2) กำลังพลที่มีอายุราชการ 5-6 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า
กำลังพลที่มีอายุราชการ 1-2 ปี

สรุปได้ว่ากำลังที่มีอายุราชการที่มากอาจจะมีความผูกพันต่อองค์การที่ดี
เนื่องจากกรได้รับ ความผูกพันที่ดีเกี่ยวกับความรู้สึกตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรแห่งนี้ มีความ
รัก มองว่าองค์กรแห่งนี้ เป็นเสมือนบ้านของตนเอง มีความเข้าใจในองค์กรและมีความ
สำนึกรับผิดชอบหากองค์กรแห่งนี้เกิดปัญหา ทำให้กำลังพลมีความรู้สึกที่ดีที่อยากจะ
ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ เช่น ในเรื่องค่าตอบแทน ความคุ้มค่าที่จะอยู่ในองค์กรนี้ กำลัง
พลที่มีอายุราชการที่มากขึ้นอาจจะมองว่าองค์กรแห่งนี้มีความมั่นคง และสามารถทำให้
กำลังพลปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และสามารถพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพที่ดีควบคู่ไป
กับองค์กรแห่งนี้

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบ
ที่ 3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับชั้นยศ

(n = 350)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	3.457	2	1.728	3.010	.051*
	ภายในกลุ่ม	199.288	347	.574		
	รวม	202.745	349			
ความผูกพันต่อเนื้อง	ระหว่างกลุ่ม	4.007	2	2.004	3.313	.038*
	ภายในกลุ่ม	209.892	347	.605		
	รวม	213.900	349			
ความผูกพันที่เกิดจาก บรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.573	2	.286	.521	.594
	ภายในกลุ่ม	190.616	347	.549		
	รวม	191.189	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.337	2	1.168	2.526	.081
	ภายในกลุ่ม	160.490	347	.463		
	รวม	162.827	349			

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของ
กำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับชั้นยศ โดยการวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า
ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อ
พิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อเนื้อง มีความ
แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วย
วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อทดสอบว่ารายคู่ใดบ้างที่แตกต่าง
กัน ดังตาราง 24-25

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันด้านความรู้สึก จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับชั้นยศ เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ (LSD)

(n = 350)

ชั้นยศ	(\bar{X})	พลทหาร	ทหารประทวน	ทหารสัญญาบัตร
		3.91	4.08	4.32
พลทหาร	3.91		0.17*	0.41
นายทหารประทวน	4.08			0.24
นายทหารสัญญาบัตร	4.32			

จากตาราง 24 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันด้านความรู้สึก จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับชั้นยศ เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันด้านความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กำลังพลที่มีระดับชั้นยศ นายทหารประทวน มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่มีระดับชั้นยศพลทหาร

สรุปได้ว่ากำลังพลที่มีระดับชั้นยศที่ต่างกัน อาจจะมี ความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันเกี่ยวกับความผูกพันด้านความรู้สึก ระดับชั้นยศที่สูงขึ้นทำให้กำลังพลมีความรู้สึกว่องไกรแห่งนี้ เป็นเสมือนดังครอบครัวของตนเอง สร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ อยากที่จะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ และรู้สึกผูกพัน อยากที่จะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ ตลอดไปจึงทำให้เกิดความแตกต่างกันในระดับชั้นยศของผู้ปฏิบัติการที่สูงขึ้น

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบ
ที่ 3 ในด้านความผูกพันต่อเนือง จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับชั้นยศ
เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ (LSD)

(n = 350)

ชั้นยศ	(\bar{X})	พลทหาร	ทหารประทวน	ทหารสัญญาบัตร
		3.77	3.93	4.26
พลทหาร	3.77		0.16	0.49*
นายทหารประทวน	3.93			0.33
นายทหารสัญญาบัตร	4.26			

จากตาราง 25 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหาร
ราบที่ 3 ในด้านความผูกพันต่อเนือง จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับชั้นยศ เป็นรายคู่
ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของ
กำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันต่อเนือง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กำลังพลที่มีระดับชั้นยศนายทหารสัญญาบัตร
มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า กำลังพลที่มีระดับชั้นยศพลทหาร

สรุปได้ว่ากำลังพลที่มีระดับชั้นยศที่ต่างกัน อาจจะมี ความผูกพันต่อองค์กร
ที่แตกต่างกันเกี่ยวกับความผูกพันต่อเนือง ระดับชั้นยศที่สูงขึ้นทำให้กำลังพลมีความรู้สึกว่
องค์กรแห่งนี้มีความมั่นคงในเรื่องของค่าตอบแทน และความคุ้มค่าในองค์กรแห่งนี้ เกิด
ความรักความผูกพันที่ดีภายในองค์กรระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน
ภายในองค์กร และสามารถปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ตลอดไป

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบ
ที่ 3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา

(n = 350)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	12.830	4	3.207	5.827	.000*
	ภายในกลุ่ม	189.915	345	.550		
	รวม	202.745	349			
ความผูกพันต่อเรื่อง	ระหว่างกลุ่ม	5.278	4	1.320	2.182	.071
	ภายในกลุ่ม	208.621	345	.605		
	รวม	213.900	349			
ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	11.992	4	2.998	5.772	.000*
	ภายในกลุ่ม	179.196	345	.519		
	รวม	191.189	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.015	4	2.004	4.465	.002*
	ภายในกลุ่ม	154.811	345	.449		
	รวม	162.827	349			

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อทดสอบว่ารายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 27-29

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบ
ที่ 3 ในด้านความผูกพันด้านความรู้สึก จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับ
การศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ (LSD)

(n = 350)

การศึกษา	(\bar{X})	ประถม	มัธยม	อนุปริญญา	ป.ตรี	ป.โทขึ้นไป
		3.67	4.00	4.16	4.27	2.60
ประถมศึกษา	3.67		0.33*	0.49*	0.60*	1.07*
มัธยมศึกษา	4.00			0.16	0.27*	1.40*
อนุปริญญา	4.16				0.11	1.56*
ปริญญาตรี	4.27					1.67*
ป.โท ขึ้นไป	2.60					

จากตาราง 27 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหาร
ราบที่ 3 ในด้านความผูกพันด้านความรู้สึก จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา
เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) พบว่า ความผูกพันต่อ
องค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันด้านความรู้สึก แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 8 คู่ ได้แก่

- 1) กำลังพลที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีความผูกพันต่อองค์การ
มากกว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา
- 2) กำลังพลที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส. มีความ
ผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา
- 3) กำลังพลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การ
มากกว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา
- 4) กำลังพลที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์การ
มากกว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป
- 5) กำลังพลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การ
มากกว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช.

6) กำลังพลที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

7) กำลังพลที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส. มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

8) กำลังพลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

สรุปได้ว่ากำลังพลที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน อาจจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันเกี่ยวกับความผูกพันด้านความรู้สึก ซึ่งการศึกษาอาจจะทำให้กำลังพลที่ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไปกำลังพลมีความรู้สึกว่าการแห่งนี้เป็นเสมือนดังครอบครัวของตนเอง สร้างแรงจูงใจที่จะทำให้อยากที่จะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ และรู้สึกผูกพัน อยากที่จะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ตลอดไปจึงทำให้เกิดความแตกต่างกันในระดับชั้นยศของผู้ปฏิบัติหน้าที่สูงขึ้น

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ (LSD)

(n = 350)

การศึกษา	(\bar{X})	ประถม	มัธยม	อนุปริญญา	ป.ตรี	ป.โทขึ้นไป
		3.76	4.00	4.21	4.16	2.53
ประถมศึกษา	3.76		0.24	0.45*	0.40*	1.23*
มัธยมศึกษา	4.00			0.21*	0.16	1.47*
อนุปริญญา	4.21				0.05	1.68*
ปริญญาตรี	4.16					1.63*
ป.โท ขึ้นไป	2.53					

จากตาราง 28 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) พบว่า

ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 7 คู่ได้แก่

- 1) กำลังพลที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส. มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา
- 2) กำลังพลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา
- 3) กำลังพลที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป
- 4) กำลังพลที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส. มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช.
- 5) กำลังพลที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป
- 6) กำลังพลที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส. มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป
- 7) กำลังพลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

สรุปได้ว่ากำลังพลที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน อาจจะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันเกี่ยวกับความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งการศึกษา อาจจะทำให้กำลังพลที่ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไปกำลังพลมีความรู้สึกจงรักภักดีในองค์กรแห่งนี้ เกิดความผูกพันกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน และอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ตลอดไป

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบ
ที่ 3 ในด้านรวมทุกด้าน จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่
ด้วยวิธีทดสอบแบบ (LSD)

(n = 350)

การศึกษา	(\bar{X})	ประถม	มัธยม	อนุปริญญา	ป.ตรี	ป.โทขึ้นไป
		3.65	3.95	4.13	4.14	3.06
ประถมศึกษา	3.65		0.30*	0.48*	0.49*	0.59
มัธยมศึกษา	3.95			0.18*	0.19	0.89*
อนุปริญญา	4.13				0.01	1.07*
ปริญญาตรี	4.14					1.08*
ป.โท ขึ้นไป	3.06					

จากตาราง 29 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหาร
ราบที่ 3 ในด้านรวมทุกด้าน จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี
ทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของกำลัง
พลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
มีจำนวน 7 คู่ ได้แก่

- 1) กำลังพลที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีความผูกพันต่อองค์การ
มากกว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา
- 2) กำลังพลที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส. มีความ
ผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา
- 3) กำลังพลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การ
มากกว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา
- 4) กำลังพลที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส. มีความ
ผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช.
- 5) กำลังพลที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีความผูกพันต่อองค์การ
มากกว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

6) กำลังพลที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส. มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

7) กำลังพลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

สรุปได้ว่ากำลังพลที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน อาจจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน กำลังพลมีความรู้สึกที่องค์กรแห่งนี้ เป็นเสมือนดังครอบครัวของตนเอง สร้างแรงจูงใจที่จะทำให้อยากที่จะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ และรู้สึกผูกพัน อยากที่จะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ตลอดไปจึงทำให้เกิดความแตกต่างกันในระดับชั้นยศของผู้ปฏิบัติการที่สูงขึ้น มีความรู้สึกจงรักภักดีในองค์กรแห่งนี้ เกิดความผูกพันกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน และอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ ระดับการศึกษาจึงเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่ทำให้กำลังพลมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกันออกไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบ
ที่ 3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n = 350)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	6.301	4	1.575	2.767	.027*
	ภายในกลุ่ม	196.444	345	.569		
	รวม	202.745	349			
ความผูกพันต่อเรื่อง	ระหว่างกลุ่ม	4.865	4	1.216	2.007	.093
	ภายในกลุ่ม	209.035	345	.606		
	รวม	213.900	349			
ความผูกพันที่เกิดจาก บรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.942	4	.736	1.348	.252
	ภายในกลุ่ม	188.246	345	.546		
	รวม	191.189	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.977	4	.994	2.160	.073
	ภายในกลุ่ม	158.849	345	.460		
	รวม	162.827	349			

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อทดสอบว่ารายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 31

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันด้านความรู้สึก จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ (LSD)

(n = 350)

รายได้เฉลี่ย	(\bar{X})	ไม่เกิน	5,001-	10,001-	15,001-	20,001
		5,000	10,000	15,000	20,000	บาทขึ้นไป
		3.67	4.02	4.17	3.99	3.97
ไม่เกิน 5,000 บาท	3.67		0.35*	0.50*	0.32	0.30
5,001-10,000 บาท	4.02			0.15	0.03	0.05
10,001-15,000 บาท	4.17				0.18	0.20
15,001-20,000 บาท	3.99					0.02
20,001 บาทขึ้นไป	3.97					

จากตาราง 31 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันด้านความรู้สึก จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันด้านความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) กำลังพลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท
- 2) กำลังพลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท

สรุปได้ว่ากำลังพลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน อาจจะมี ความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันเกี่ยวกับความผูกพันด้านความรู้สึก ซึ่งรายได้อาจจะทำให้กำลังพลที่ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไปกำลังพลมีความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรแห่งนี้ เป็นเสมือนดังครอบครัวของตนเอง สร้างแรงจูงใจที่จะทำให้อยากที่จะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ และรู้สึกผูกพัน อยากที่จะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ตลอดไป

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบ
ที่ 3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านหน่วยงานที่สังกัด

(n = 350)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	23.206	3	7.735	14.907	.000*
	ภายในกลุ่ม	179.538	346	.519		
	รวม	202.745	349			
ความผูกพันต่อเรื่อง	ระหว่างกลุ่ม	32.798	3	10.933	20.887	.000*
	ภายในกลุ่ม	181.102	346	.523		
	รวม	213.900	349			
ความผูกพันที่เกิดจาก บรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	20.976	3	6.992	14.213	.000*
	ภายในกลุ่ม	170.213	346	.492		
	รวม	191.189	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	25.189	3	8.396	21.107	.000*
	ภายในกลุ่ม	137.638	346	.398		
	รวม	162.827	349			

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านหน่วยงานที่สังกัด โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อทดสอบว่ารายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 33-36

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันด้านความรู้สึก จำแนกตามคุณลักษณะด้านหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ (LSD)

(n = 350)

หน่วยงาน	(\bar{X})	นชต. ร.3	ร.3 พัน.1	ร.3 พัน.2	ร.3 พัน.3
		3.61	4.38	4.07	3.89
กรมทหารราบที่ 3	3.61		0.77*	0.46*	0.28*
กองพันทหารราบที่ 1	4.38			0.31*	0.49*
กองพันทหารราบที่ 2	4.07				0.18
กองพันทหารราบที่ 3	3.89				

จากตาราง 33 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันด้านความรู้สึก จำแนกตามคุณลักษณะด้านหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันด้านความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่

- 1) กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 1 มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกรมทหารราบที่ 3
- 2) กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 2 มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกรมทหารราบที่ 3
- 3) กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 3 มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกรมทหารราบที่ 3
- 4) กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 1 มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 2
- 5) กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 3 มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 1

สรุปได้ว่ากำลังที่มีหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันอาจจะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันเนื่องจากกำลังพลในแต่ละแห่งอาจมีความรู้สึกเกี่ยวกับความผูกพันที่แตกต่างกัน การได้รับความผูกพันซึ่งในแต่ละแห่งอาจจะมองว่าคล้าย ๆ กัน แต่

เมื่อมองจากสภาพความเป็นจริงแล้วก็สามารถที่จะเกิดความแตกต่างกันได้ กำลังพลอาจได้รับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากตนเองหรือภายในหน่วยงานและเป็นผลที่จะทำให้ความผูกพันภายในองค์กรลดลงได้ จึงทำให้เกิดความรู้สึกว่า มีความสุขเมื่อได้อยู่ในองค์กรแห่งนี้ เพราะองค์กรแห่งนี้เป็นเหมือนครอบครัว เกิดความรักความผูกพันที่ดีต่อองค์กร

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันต่อเนื่อง จำแนกตามคุณลักษณะด้านหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ (LSD)

(n = 350)

หน่วยงาน	(\bar{X})	นขต. ร.3	ร.3 พัน.1	ร.3 พัน.2	ร.3 พัน.3
		3.34	4.26	3.98	3.73
กรมทหารราบที่ 3	3.34		0.92*	0.64*	0.39*
กองพันทหารราบที่ 1	4.26			0.28*	0.53*
กองพันทหารราบที่ 2	3.98				0.25*
กองพันทหารราบที่ 3	3.73				

จากตาราง 34 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันต่อเนื่อง จำแนกตามคุณลักษณะด้านหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่

- 1) กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 1 มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกรมทหารราบที่ 3
- 2) กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 2 มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกรมทหารราบที่ 3
- 3) กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 3 มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกรมทหารราบที่ 3
- 4) กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 1 มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 2

5) กำล้งพลที่สังกัตในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 1 มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำล้งพลที่สังกัตในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 3

6) กำล้งพลที่สังกัตในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 2 มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำล้งพลที่สังกัตในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 3

สรุปได้ว่ากำล้งที่มีหน่วยงานที่สังกัตที่แตกต่างกันอาจจะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันเนื่องจากกำล้งพลในแต่ละแห่งอาจมีความรู้สึกเกี่ยวกับความผูกพันที่แตกต่างกัน สาเหตุอาจมาจากองค์การแห่งนี้มีความมั่นคงในเรื่องของค่าตอบแทนและความคุ้มค่าในองค์การแห่งนี้ เกิดความรักความผูกพันที่ดีภายในองค์การระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภายในองค์การ กำล้งพลไม่ยอมกลาออกจากองค์การแห่งนี้เนื่องจากการได้รับสิ่งตอบแทนที่คุ้มค่า รู้สึกว่าองค์การแห่งนี้ให้ความมั่นคงได้

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำล้งพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามคุณลักษณะด้านหน่วยงานที่สังกัต เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ (LSD)

(n = 350)

หน่วยงาน	(\bar{X})	นชต. ร.3	ร.3 พัน.1	ร.3 พัน.2	ร.3 พัน.3
		3.61	4.37	4.03	3.95
กรมทหารราบที่ 3	3.61		0.76*	0.42*	0.34*
กองพันทหารราบที่ 1	4.37			0.34*	0.42*
กองพันทหารราบที่ 2	4.03				0.08
กองพันทหารราบที่ 3	3.95				

จากตาราง 35 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำล้งพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามคุณลักษณะด้านหน่วยงานที่สังกัต เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) พบว่าความผูกพันต่อองค์การของกำล้งพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่

1) กำล้งพลที่สังกัตในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 1 มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำล้งพลที่สังกัตในหน่วยงานกรมทหารราบที่ 3

2) กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 2 มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกรมทหารราบที่ 3

3) กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 3 มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกรมทหารราบที่ 3

4) กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 1 มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 2

5) กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 1 มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 3

สรุปได้ว่ากำลังที่มีหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันอาจจะมี ความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันเนื่องจากกำลังพลในแต่ละแห่งอาจมีความรู้สึกเกี่ยวกับความผูกพันที่แตกต่างกัน สาเหตุอาจมาจากกำลังพลมีความรู้สึกจงรักภักดีในองค์กรแห่งนี้ เกิดความผูกพันกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน และอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ตลอดไป หรือเกิดจากความผูกพันที่มีภายในหน่วยงานซึ่งกำลังพลอาจได้รับที่ไม่เท่ากันจึงทำให้เกิดความแตกต่างกันระหว่างองค์กร บางองค์กรอาจจะน้อยกว่า หรือมากกว่า ซึ่งจะสะท้อนออกมาให้เห็นในตัวบุคคล

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านรวมทุกด้าน จำแนกตามคุณลักษณะด้านหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ (LSD)

(n = 350)

หน่วยงาน	(\bar{X})	นชต. ร.3	ร.3 พัน.1	ร.3 พัน.2	ร.3 พัน.3
		3.52	4.34	4.03	3.86
กรมทหารราบที่ 3	3.52		0.82*	0.51*	0.34*
กองพันทหารราบที่ 1	4.34			0.31*	0.48*
กองพันทหารราบที่ 2	4.03				0.17
กองพันทหารราบที่ 3	3.86				

จากตาราง 36 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านรวมทุกด้าน จำแนกตามคุณลักษณะด้านหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่

- 1) กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 1 มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกรมทหารราบที่ 3
- 2) กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 2 มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกรมทหารราบที่ 3
- 3) กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 3 มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกรมทหารราบที่ 3
- 4) กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 1 มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 2
- 5) กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 1 มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานกองพันทหารราบที่ 3

สรุปได้ว่ากำลังที่มีหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันอาจจะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันเนื่องจากกำลังพลในแต่ละแห่งอาจมีความรู้สึกเกี่ยวกับความผูกพันที่แตกต่างกัน สาเหตุอาจมาจากการได้รับความผูกพันซึ่งในแต่ละแห่งอาจจะมองว่า

คล้าย ๆ กัน แต่เมื่อมองจากสภาพความเป็นจริงแล้วก็สามารถที่จะเกิดความแตกต่างกันได้ กำลังพลอาจได้รับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากตนเองหรือภายในหน่วยงานและเป็นผลที่จะทำให้เกิดความผูกพันภายในองค์กรลดลงได้ จึงทำให้เกิดความรู้สึกว่า มีความสุขเมื่อได้อยู่ในองค์กรแห่งนี้ เพราะองค์กรแห่งนี้เป็นเหมือนครอบครัว เกิดความรักความผูกพันที่ดีต่อองค์กร มีความมั่นคงในเรื่องของค่าตอบแทน และความคุ้มค่าในองค์กรแห่งนี้ เกิดความรักความผูกพันที่ดีภายในองค์กรระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร กำลังพลไม่อยากจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้เนื่องจากการได้รับสิ่งตอบแทนที่คุ้มค่า รู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้ให้ความมั่นคงได้ เกิดความผูกพันกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน และอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ตลอดไป หรือเกิดจากความผูกพันที่มีภายในหน่วยงานซึ่งกำลังพลอาจได้รับที่ไม่เท่ากันจึงทำให้เกิดความแตกต่างกันระหว่างองค์กร บางองค์กรอาจจะน้อยกว่า หรือมากกว่า ซึ่งจะสะท้อนออกมาให้เห็นในตัวบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 รายละเอียดดังตาราง 37

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson correlation ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพัน
ต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบ ที่ 3

ตัวแปร	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3												
	X	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Y	Y1	Y2	Y3
X	1	.804**	.841**	.855**	.841**	.866**	.874**	.847**	.812**	.791**	.719**	.724**	.683**
X1		1	.634**	.596**	.646**	.616**	.676**	.685**	.490**	.617**	.531**	.614**	.513**
X2			1	.716**	.682**	.678**	.671**	.684**	.622**	.668**	.598**	.613**	.585**
X3				1	.727**	.735**	.685**	.643**	.711**	.687**	.653**	.583**	.612**
X4					1	.742**	.651**	.605**	.635**	.690**	.617**	.613**	.627**
X5						1	.741**	.660**	.674**	.637**	.600**	.551**	.563**
X6							1	.743**	.706**	.686**	.633**	.638**	.572**
X7								1	.667**	.675**	.585**	.680**	.546**
X8									1	.677**	.644**	.576**	.602**
Y										1	.900**	.893**	.897**
Y1											1	.696**	.725**
Y2												1	.697**
Y3													1

จากตาราง 37 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (X) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม (Y) ของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.79$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม (X) กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม (Y) ของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Y1) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.71$)

2) ความผูกพันต่อเนือง (Y2) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.72$)

3) ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม (Y3) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.68$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม (Y) กับ คุณภาพชีวิตการทำงาน (X) ของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 8 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทน (X1) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.61$)

2) ด้านสิ่งแวดล้อม (X2) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.66$)

3) ด้านการพัฒนาศักยภาพ (X3) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.68$)

4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X4) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.69$)

5) ด้านการทำงานร่วมกัน (X5) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.63$)

6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล (X6) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.68$)

7) ด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน (X7) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.67$)

8) ด้านสังคม (X8) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.67$)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบความแตกต่างในสมมติฐาน ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สรุปได้ดังตารางที่ 38-39

ตาราง 38 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. อายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	One-way ANOVA
2. อายุราชการที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน	One-way ANOVA
3. ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	One-way ANOVA
4. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน	One-way ANOVA
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	One-way ANOVA

ตาราง 38 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
6. หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน	One-way ANOVA

จากตาราง 38 ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

- 1) กำลังพลที่อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
- 2) กำลังพลที่มีอายุราชการที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน
- 3) กำลังพลที่มีระดับชั้นยศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน
- 4) กำลังพลที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน
- 5) กำลังพลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน
- 6) กำลังพลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

ตาราง 39 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ด้านค่าตอบแทน	ยอมรับสมมติฐาน	Pearson correlation coefficient
2. ด้านสิ่งแวดล้อม	ยอมรับสมมติฐาน	
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ	ยอมรับสมมติฐาน	
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน	
5. ด้านการทำงานร่วมกัน	ยอมรับสมมติฐาน	
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ยอมรับสมมติฐาน	
7. ด้านการดำเนินชีวิตกับการ ทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน	
8. ด้านสังคม	ยอมรับสมมติฐาน	

จากตาราง 39 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กร สรุปได้ดังนี้

- 1) ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
และมีความสัมพันธ์ทางบวก
- 2) ด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
และมีความสัมพันธ์ทางบวก
- 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรใน
ระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก
- 4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก
- 5) ด้านการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรใน
ระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก
- 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรใน
ระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก

7) ด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก

8) ด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก

ตอนที่ 6 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 รายละเอียดดังตาราง 40

ตาราง 40 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน (n = 350)	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	20	5.71
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	330	94.29
รวม	350	100

จากตาราง 40 พบว่า ในจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 350 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.71 ส่วนที่เหลือจำนวน 330 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 94.29

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. พัฒนาคุณธรรม ศีลธรรม โดยการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ให้กำลังพลเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ
2. ควรใช้เวลาว่างที่นอกเหนือจากเวลางานสร้างรายได้เสริม เช่น การทำเกษตร ค้าขาย เป็นต้น เพื่อให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
3. จัดกำลังพลที่ประพฤติดีคอยเป็นพี่เลี้ยงให้กับกำลังพลที่เคยประพฤติผิด เพื่อควบคุมวินัยและเป็นการปลอบขวัญให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อ
4. ควรจัดโครงการอาหารพิเศษให้กับกำลังพลอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นขวัญกำลังใจภายในหน่วยงาน
5. มีการเบิกเครื่องแต่งกายเครื่องนอน ของใช้ประจำตัวครบถ้วนตามสิทธิ รวมทั้งจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกแต่ละกองร้อยจัดให้มีอุปกรณ์ในการรีดผ้า เช่น โต๊ะรีดผ้า เตารีด กระจบอกฉีดน้ำ ทุกกองร้อยมีอุปกรณ์ในการซักฟอกใช้ เช่น กะละมัง ถังน้ำ มีศูนย์ซักรีดของหน่วยให้บริการกำลังพล นายทหาร นายสิบ และพลทหาร มีร้านจำหน่ายเครื่องแบบ เครื่องหมายในราคาประหยัด โดยศูนย์แม่บ้าน
6. จัดให้มีหน่วยรณรงค์และส่งเสริมให้ทหารกองประจำการได้เล่นกีฬาประเภทต่าง ๆ เพื่อให้มีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงมีสนามกีฬาและอุปกรณ์กีฬาประเภทต่าง ๆ ไว้ให้บริการอย่างเพียงพอ เช่น ฟุตบอล ตะกร้อ เปตอง เทเบิลเทนนิส เป็นต้น จัดให้มีเจ้าหน้าที่หมู่เสนารักษ์ของกองพัน รวมทั้งการจัดยานพาหนะสนับสนุนยามฉุกเฉินตลอด 24 ชั่วโมง
7. จัดให้มีการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และเปิดโลกทัศน์ ให้กับกำลังพลดีเด่นของหน่วย (สถานที่ ตามความเหมาะสม)
8. จัดให้มีการตรวจเยี่ยมกำลังพลภายในหน่วยเพื่อรับทราบและช่วยแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ให้แก่กำลังพล รวมถึงจัดตั้งกล่องเพื่อให้กำลังพลได้เขียนปัญหาหรือแสดงความคิดเห็น
9. จัดให้มีสวัสดิการอาหารกลางวันราคาประหยัดให้แก่กำลังพลภายในหน่วยโดยจัดหาวัตถุดิบจากแปลงเกษตรภายในหน่วย และจัดให้มีจักรยานส่วนกลางให้กำลังพลได้ยืมขับจากบ้านพักมาทำงานจะได้ไม่ต้องใช้รถยนต์เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการมาทำงาน
10. จัดให้มีโครงการจัดตั้งการเรียนรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้กำลังพลได้ไปประยุกต์ใช้พร้อมทั้งตรวจสอบผลการดำเนินงานทุกเดือน