

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของสถาบันวิชาการ ทหารบกชั้นสูง ในบทนี้จะเสนอผลการวิจัยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติที่ได้จากกลุ่ม ตัวอย่าง และจากการแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง จำนวน 196 ชุด ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 196 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ความสะดวกในการวิเคราะห์ และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

| | | |
|-----------|-----|---|
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย (Means) หรือ ค่าเฉลี่ยตัวแปรต้น |
| SD | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (F-Test) |
| T | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (t-Test) |
| Sig. | แทน | ค่านัยสำคัญทางสถิติ .05 |

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง ได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศทางทหาร รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ ตารางที่ 4.1

ส่วนที่ 2 เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ตารางที่ 4.2-4.14

ส่วนที่ 3 เป็นการนำเสนอการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ กรณีเปรียบเทียบระหว่างตัวแปร 2 ตัว ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และกรณี

เปรียบเทียบระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : F-test) เมื่อพบว่า มีระดับการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Turkey (Tukey's HSD test) ตารางที่ 4.15-4.70

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูล | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------|------------|---------------|
| เพศ | | |
| ชาย | 129 | 65.82 |
| หญิง | 67 | 34.18 |
| รวม | 196 | 100.00 |
| อายุ | | |
| ต่ำกว่า 21 ปี | 1 | 0.51 |
| 21-30 ปี | 32 | 16.33 |
| 31-40 ปี | 70 | 35.71 |
| 40 ปีขึ้นไป | 93 | 47.45 |
| รวม | 196 | 100.00 |
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 64 | 32.65 |
| สมรส | 120 | 61.23 |
| หย่าร้าง/หม้าย | 12 | 6.12 |
| รวม | 196 | 100.00 |

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

| ข้อมูล | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------------|------------|---------------|
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 91 | 46.43 |
| ปริญญาตรี | 83 | 42.35 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 22 | 11.22 |
| รวม | 196 | 100.00 |
| ระดับชั้นยศทางทหาร | | |
| พนักงานราชการ | 12 | 6.12 |
| ลูกจ้างประจำ | 32 | 16.33 |
| ส.ต. - จ.ส.อ. | 81 | 41.33 |
| ร.ต. - ร.อ. | 18 | 9.18 |
| พ.ต. - พ.อ. | 49 | 25.00 |
| พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป | 4 | 2.04 |
| รวม | 196 | 100.00 |
| รายได้ต่อเดือน | | |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | 37 | 18.88 |
| 10,001 - 20,000 บาท | 93 | 47.45 |
| 20,001 - 30,000 บาท | 41 | 20.92 |
| 30,000 บาทขึ้นไป | 25 | 12.75 |
| รวม | 196 | 100.00 |
| ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร | | |
| 1 - 9 ปี | 61 | 31.12 |
| 10 - 20 ปี | 81 | 41.33 |
| 21 - 30 ปี | 38 | 19.39 |
| 30 ปีขึ้นไป | 16 | 8.16 |
| รวม | 196 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 65.82 เพศหญิง ร้อยละ 34.18 อายุ 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 47.45 รองลงมาอายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 35.71 และน้อยที่สุดอายุต่ำกว่า 21 ปี ร้อยละ 0.51 สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ สมรส ร้อยละ 61.23 รองลงมาโสด ร้อยละ 32.65 และน้อยที่สุด หย่าร้าง/หม้าย ร้อยละ 6.12 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 46.43 รองลงมาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 42.35 และน้อยที่สุดระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 11.22 ระดับชั้นยศทางทหารส่วนใหญ่คือ ส.ต. - จ.ส.อ. ร้อยละ 41.33 รองลงมา พ.ต. - พ.อ. ร้อยละ 25.00 และน้อยที่สุด พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป ร้อยละ 2.04 รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 47.45 รองลงมา มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 20.92 และน้อยที่สุดมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 12.76 ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10 – 20 ปี ร้อยละ 41.33 รองลงมา 1 - 9 ปี ร้อยละ 31.12 และน้อยที่สุด 30 ปีขึ้นไป ร้อยละ 8.16

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

| ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ | \bar{X} | SD | ความหมาย |
|---|-----------|------|----------|
| 1. ผู้บังคับบัญชามีลักษณะการปกครองและบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย | 3.37 | 1.00 | ปานกลาง |
| 2. ผู้บังคับบัญชาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.23 | 1.04 | ปานกลาง |
| 3. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองไม่ถือตัวและปฏิบัติตนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.49 | 0.97 | ปานกลาง |
| 4. ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยจะรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.42 | 0.98 | ปานกลาง |
| รวม | 3.38 | 0.76 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองไม่ถือตัวและปฏิบัติตนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมา มีการรับรู้เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยจะรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.42 และมีการรับรู้เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.23

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

| ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน | \bar{X} | SD | ความหมาย |
|--|-----------|------|----------|
| 1. ผู้ใต้บังคับบัญชาถูกเข้มงวดในเรื่องของระเบียบวินัย | 3.32 | 0.81 | ปานกลาง |
| 2. ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด | 3.67 | 0.80 | มาก |
| 3. ข้าราชการมีความระมัดระวังในการทำงานเนื่องจากกลัวข้อผิดพลาด | 3.44 | 0.85 | ปานกลาง |
| รวม | 3.48 | 0.65 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีการรับรู้เกี่ยวกับด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน คือ ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.67 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้าราชการมีความระมัดระวังในการทำงานเนื่องจากกลัวข้อผิดพลาด มีค่าเฉลี่ย 3.44 อยู่ในระดับปานกลาง และผู้ใต้บังคับบัญชาถูกเข้มงวดในเรื่องของระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.32 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ของผู้ตอบ แบบสอบถามตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นกลุ่มนิยม

| ด้านความเป็นกลุ่มนิยม | \bar{X} | SD | ความหมาย |
|--|-----------|------|----------|
| 1. ข้าราชการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน | 3.40 | 0.97 | ปานกลาง |
| 2. ข้าราชการต่างคนต่างทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อร่วมกันสร้างผลงานให้แก่หน่วยงาน | 3.21 | 0.91 | ปานกลาง |
| 3. ข้าราชการทำงานแบบพึ่งพากันร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | 3.35 | 0.95 | ปานกลาง |
| 4. ข้าราชการมักจะไม่ได้ตัดสินใจด้วยตนเองตามลำพังแต่จะคำนึงถึงเสียงส่วนใหญ่ของที่ประชุม | 3.45 | 0.94 | ปานกลาง |
| รวม | 3.36 | 0.78 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นกลุ่มนิยม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้ ข้าราชการมักจะไม่ได้ตัดสินใจด้วยตนเองตามลำพังแต่จะคำนึงถึงเสียงส่วนใหญ่ของที่ประชุม มีค่าเฉลี่ย 3.45 รองลงมาคือ ข้าราชการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 3.40 และข้าราชการต่างคนต่างทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อร่วมกันสร้างผลงานให้แก่หน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.21

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ของผู้ตอบ แบบสอบถามตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน

| ด้านการมีอิสระในการทำงาน | \bar{X} | SD | ความหมาย |
|---|-----------|------|----------|
| 1. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบหรือได้รับการมอบหมาย | 3.56 | 0.90 | มาก |
| 2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงานได้ | 3.31 | 0.89 | ปานกลาง |

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีอิสระในการทำงาน (ต่อ)

| ด้านการมีอิสระในการทำงาน | \bar{X} | SD | ความหมาย |
|--|-----------|------|----------|
| 3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงการรับรู้เพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างเต็มที่ | 3.34 | 1.04 | ปานกลาง |
| 4. ในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ | 3.01 | 1.05 | ปานกลาง |
| 5. ข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย | 3.46 | 0.84 | ปานกลาง |
| 6. ท่านสามารถแสดงข้อโต้แย้งในการทำงานออกมาได้อย่างเปิดเผย | 3.10 | 0.98 | ปานกลาง |
| รวม | 3.30 | 0.78 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การด้านการมีอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีการรับรู้เกี่ยวกับด้านการมีอิสระในการทำงาน คือ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบหรือได้รับการมอบหมาย มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.56 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ย 3.46 อยู่ในระดับปานกลาง และในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.01 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | \bar{X} | SD | ความหมาย |
|--|-------------|-------------|----------|
| 1. ท่านมีโอกาสร่วมในการวางนโยบาย/คำสั่ง การปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน | 2.61 | 1.03 | ปานกลาง |
| 2. ผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ | 2.87 | 0.97 | ปานกลาง |
| 3. ท่านสามารถแสดงความเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ | 2.93 | 1.02 | ปานกลาง |
| รวม | 2.80 | 0.91 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้ ท่านสามารถแสดงความเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ มีค่าเฉลี่ย 2.93 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 2.87 และท่านมีโอกาสร่วมในการวางนโยบาย/คำสั่ง การปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.61

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

| ความผูกพันกับองค์กร | \bar{X} | SD | ความหมาย |
|--|-------------|-------------|------------|
| 1. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว | 3.61 | 0.87 | มาก |
| 2. ท่านเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้หน่วย | 3.78 | 0.77 | มาก |
| 3. ท่านมีความตั้งใจและมีความเต็มใจอย่างมากที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานของหน่วยประสบความสำเร็จ | 3.88 | 0.79 | มาก |
| 4. ท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน | 3.06 | 1.05 | ปานกลาง |
| 5. ท่านจะไม่หยุดงานหรือลาเมื่อไม่มีความจำเป็น | 3.86 | 0.93 | มาก |
| 6. ท่านเชื่อมั่นและยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด | 3.81 | 0.79 | มาก |
| 7. ท่านปรารถนาที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป | 3.73 | 0.98 | มาก |
| รวม | 3.68 | 0.67 | มาก |

จากตารางที่ 4.7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร คือ ท่านมีความตั้งใจและมีความเต็มใจอย่างมากที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานของหน่วยประสบความสำเร็จ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.88 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านจะไม่หยุดงานหรือลาเมื่อไม่มีความจำเป็น มีค่าเฉลี่ย 3.86 อยู่ในระดับมาก และท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.06 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.8 แสดงการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การ จำแนกตามเพศ

| การรับรู้เกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การ | เพศ | | | | | |
|---------------------------------------|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|----------------|
| | ชาย | | | หญิง | | |
| | \bar{X} | SD | ความหมาย | \bar{X} | SD | ความหมาย |
| ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ | 3.38 | 0.82 | ปานกลาง | 3.39 | 0.61 | ปานกลาง |
| ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน | 3.46 | 0.69 | ปานกลาง | 3.51 | 0.56 | ปานกลาง |
| ด้านความเป็นกลุ่มนิยม | 3.34 | 0.81 | ปานกลาง | 3.38 | 0.74 | ปานกลาง |
| ด้านความมีอิสระในการทำงาน | 3.35 | 0.84 | ปานกลาง | 3.19 | 0.66 | ปานกลาง |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการ บริหารงาน | 2.90 | 0.95 | ปานกลาง | 2.62 | 0.81 | ปานกลาง |
| ความผูกพันกับองค์การ | 3.71 | 0.70 | ปานกลาง | 3.62 | 0.61 | ปานกลาง |
| รวม | 3.36 | 0.60 | ปานกลาง | 3.28 | 0.42 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.8 การรับรู้ของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การ พบว่าข้าราชการชายและหญิงมีการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

โดยข้าราชการชายมีการรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการหญิง คือมีค่าเฉลี่ย 3.36 และ 3.28 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการชายและหญิงมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกด้าน โดยข้าราชการชายเห็นด้วยมากที่สุดกับการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.71 รองลงมาคือ การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีค่าเฉลี่ย 3.46 และน้อยที่สุดคือด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 2.90 ส่วนข้าราชการหญิงเห็นด้วยมากที่สุดกับการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.62 รองลงมาคือ การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีค่าเฉลี่ย 3.51 และน้อยที่สุดคือด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 2.62

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.9 การรับรู้ของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การ จำแนกตามอายุพบว่าข้าราชการทุกช่วงอายุมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.41 รองลงมาคือข้าราชการที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.37 และน้อยที่สุดคือ อายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.31

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี มีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.14 รองลงมาคือการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านความเป็นกลุ่มนิยม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.00 และข้าราชการอายุต่ำกว่า 21 ปี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 1.67

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.10 การรับรู้ของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าข้าราชการ ทุกสถานภาพสมรส มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดย ข้าราชการที่มีสถานภาพ โสด มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.39 รองลงมาคือ หย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ย 3.32 และน้อยที่สุดคือ สมรส มีค่าเฉลี่ย 3.30

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพ หย่าร้าง/หม้าย มีการรับรู้เกี่ยวกับ ความผูกพันกับองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.78 รองลงมาคือ การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์การ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.72 และด้านการมีส่วนร่วมในการ บริหารงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 2.53

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.11 การรับรู้ของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าข้าราชการทุกระดับการศึกษา มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.50 รองลงมาคือ ปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.43 และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.20

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากันคือ 3.73 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.68 และข้าราชการที่มีการศึกษาระดับต่ำปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 2.41

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.12 การรับรู้ของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การ จำแนกตามระดับชั้นยศทางทหาร พบว่าข้าราชการระดับ พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 รองลงมาคือ ระดับ พ.ต. - พ.อ. มีค่าเฉลี่ย 3.42 และน้อยที่สุดคือ พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.17

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการระดับ พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.14 รองลงมาคือ การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.00 และพนักงานราชการ มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 2.39

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.13 การรับรู้ของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าข้าราชการทุก ช่วงรายได้ มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่มี รายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.47 รองลงมาคือรายได้ 10,001 - 20,000 บาท มี ค่าเฉลี่ย 3.37 และน้อยที่สุดคือมีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.20

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับ ความผูกพันกับองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.91 รองลงมาคือข้าราชการที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท มีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.70 และข้าราชการที่มีรายได้ต่ำ กว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในด้านการมีส่วนร่วมในการ บริหารงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 2.38

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.14 การรับรู้ของข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การ พบว่าข้าราชการทุกช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การ มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การ 1 – 9 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.41 รองลงมาคือ 10 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.31 และน้อยที่สุดคือ 30 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.26

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การ 30 ปีขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.72 รองลงมาคือ 21 - 30 ปี มีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.71 และข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การ 30 ปีขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 2.65

ส่วนที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ จำแนกตามเพศ

| ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ | เพศ | | | | t | Sig. |
|---|-----------|------|-----------|------|--------|-------|
| | ชาย | | หญิง | | | |
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ผู้บังคับบัญชามีลักษณะการปกครองและบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย | 3.34 | 1.07 | 3.42 | 0.84 | -0.552 | 0.582 |
| 2. ผู้บังคับบัญชาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.22 | 1.13 | 3.24 | 0.87 | -0.096 | 0.923 |
| 3. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองไม่ถือตัวและปฏิบัติคนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.48 | 1.04 | 3.51 | 0.84 | -0.183 | 0.855 |
| 4. ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยจะรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.45 | 1.03 | 3.36 | 0.88 | 0.618 | 0.538 |

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่า t-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน จำแนกตามเพศ

| ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน | เพศ | | | | t | Sig. |
|---|-----------|------|-----------|------|--------|-------|
| | ชาย | | หญิง | | | |
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ผู้ได้บังคับบัญชาถูกเข้มงวดในเรื่องของระเบียบวินัย | 3.33 | 0.83 | 3.28 | 0.77 | 0.406 | 0.685 |
| 2. ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด | 3.64 | 0.85 | 3.73 | 0.71 | -0.770 | 0.443 |
| 3. ข้าราชการมีความระมัดระวังในการทำงานเนื่องจากกลัว ข้อผิดพลาด | 3.41 | 0.91 | 3.51 | 0.73 | -0.810 | 0.419 |

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่า t-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นกลุ่มนิยม
จำแนกตามเพศ

| ด้านความเป็นกลุ่มนิยม | เพศ | | | | t | Sig. |
|--|-----------|------|-----------|------|--------|-------|
| | ชาย | | หญิง | | | |
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ข้าราชการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน | 3.36 | 1.03 | 3.48 | 0.86 | -0.771 | 0.442 |
| 2. ข้าราชการต่างคนต่างทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อร่วมกันสร้างผลงานให้แก่หน่วยงาน | 3.22 | 0.93 | 3.19 | 0.87 | 0.224 | 0.823 |
| 3. ข้าราชการทำงานแบบพึ่งพากันร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | 3.33 | 0.96 | 3.40 | 0.94 | -0.539 | 0.591 |
| 4. ข้าราชการมักจะไม่ได้ตัดสินใจด้วยตนเองตามลำพังแต่จะคำนึงถึงเสียงส่วนใหญ่ของที่ประชุม | 3.45 | 0.93 | 3.46 | 0.96 | -0.093 | 0.926 |

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่า t-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นกลุ่มนิยมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน
จำแนกตามเพศ

| ด้านการมีอิสระในการทำงาน | เพศ | | | | t | Sig. |
|---|-----------|------|-----------|------|--------|-------|
| | ชาย | | หญิง | | | |
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบหรือได้รับการมอบหมาย | 3.55 | 0.96 | 3.58 | 0.78 | -0.249 | 0.804 |
| 2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ | 3.36 | 0.94 | 3.21 | 0.79 | 1.221 | 0.224 |
| 3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างเต็มที่ | 3.38 | 1.13 | 3.25 | 0.84 | 0.883 | 0.378 |
| 4. ในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ | 3.09 | 1.10 | 2.84 | 0.91 | 1.740 | 0.084 |
| 5. ข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย | 3.54 | 0.86 | 3.31 | 0.80 | 1.815 | 0.071 |
| 6. ท่านสามารถแสดงข้อโต้แย้งในการทำงานออกมาได้อย่างเปิดเผย | 3.18 | 1.03 | 2.94 | 0.87 | 1.702 | 0.091 |

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่า t-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จำแนกตามเพศ

| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | เพศ | | | | t | Sig. |
|--|-----------|------|-----------|------|-------|-------|
| | ชาย | | หญิง | | | |
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านมีโอกาสร่วมในการวางแผนนโยบาย/คำสั่งการปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน | 2.71 | 1.10 | 2.43 | 0.87 | 1.891 | 0.060 |
| 2. ผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ | 2.95 | 1.01 | 2.70 | 0.89 | 1.729 | 0.085 |
| 3. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ | 3.03 | 1.05 | 2.73 | 0.95 | 1.965 | 0.051 |

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ค่า t-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามเพศ

| ความผูกพันกับองค์กร | เพศ | | | | t | Sig. |
|---|-----------|------|-----------|------|-------|--------|
| | ชาย | | หญิง | | | |
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว | 3.67 | 0.94 | 3.49 | 0.73 | 1.327 | 0.186 |
| 2. ท่านเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้หน่วย | 3.87 | 0.81 | 3.61 | 0.65 | 2.233 | 0.027* |

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามเพศ (ต่อ)

| ความผูกพันกับองค์กร | เพศ | | | | t | Sig. |
|--|-----------|------|-----------|------|--------|-------|
| | ชาย | | หญิง | | | |
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 3. ท่านมีความตั้งใจและมีความเต็มใจอย่างมากที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานของหน่วยประสบความสำเร็จ | 3.93 | 0.83 | 3.79 | 0.69 | 1.178 | 0.240 |
| 4. ท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้ทำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน | 3.10 | 1.03 | 2.99 | 1.08 | 0.734 | 0.464 |
| 5. ท่านจะไม่หยุดงานหรือลาเมื่อไม่มีความจำเป็น | 3.88 | 0.93 | 3.82 | 0.92 | 0.450 | 0.654 |
| 6. ท่านเชื่อมั่นและยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด | 3.84 | 0.83 | 3.75 | 0.70 | 0.767 | 0.444 |
| 7. ท่านปรารถนาที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป | 3.67 | 1.03 | 3.87 | 0.89 | -1.348 | 0.179 |

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ค่า t-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร แตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ ท่านเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้หน่วย โดยข้าราชการชายมีการรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการหญิง คือมีค่าเฉลี่ย 3.87 และ 3.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำของ
อำนาจ จำแนกตามอายุ

| ด้านความเหลื่อมล้ำ ของอำนาจ | ต่ำกว่า 21 ปี | | 21-30 ปี | | 31-40 ปี | | 40 ขึ้นไป | | F | Sig. |
|---|---------------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ผู้บังคับบัญชามีลักษณะการ ปกครองและบังคับบัญชา แบบประชาธิปไตย | 4.00 | 0.00 | 3.41 | 0.91 | 3.41 | 1.04 | 3.31 | 1.00 | 0.296 | 0.829 |
| 2. ผู้บังคับบัญชาปรึกษาหารือ กับผู้ใต้บังคับบัญชารับฟัง ความคิดเห็นและตัดสินใจ ร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.00 | 0.00 | 3.41 | 0.87 | 3.36 | 1.08 | 3.06 | 1.06 | 1.625 | 0.185 |
| 3. ผู้บังคับบัญชามีความเป็น กันเองไม่ถือตัวและปฏิบัติ ตนเหมือนเป็นเพื่อน ร่วมงานของผู้ใต้บังคับ บัญชา | 3.00 | 0.00 | 3.69 | 0.69 | 3.51 | 1.06 | 3.41 | 0.99 | 0.751 | 0.523 |
| 4. ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยจะรับ ฟังความคิดเห็นของผู้ใต้ บังคับบัญชา | 3.00 | 0.00 | 3.13 | 0.94 | 3.60 | 0.95 | 3.39 | 1.00 | 1.870 | 0.136 |

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับ
วัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน จำแนกตามอายุ

| ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน | ต่ำกว่า 21 ปี | | 21-30 ปี | | 31-40 ปี | | 40 ขึ้นไป | | F | Sig. |
|--|---------------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ผู้ได้บังคับบัญชาถูกเข้มงวด ในเรื่องของระเบียบวินัย | 4.00 | 0.00 | 3.34 | 0.75 | 3.19 | 0.86 | 3.40 | 0.80 | 1.169 | 0.323 |
| 2. ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด | 4.00 | 0.00 | 3.63 | 0.75 | 3.54 | 0.85 | 3.78 | 0.78 | 1.322 | 0.269 |
| 3. ข้าราชการมีความระมัดระวังในการทำงานเนื่องจากกลัวข้อผิดพลาด | 4.00 | 0.00 | 3.50 | 0.76 | 3.36 | 0.82 | 3.48 | 0.90 | 0.499 | 0.684 |

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นกลุ่มนิยม
จำแนกตามอายุ

| ด้านความเป็นกลุ่มนิยม | ต่ำกว่า 21 ปี | | 21-30 ปี | | 31-40 ปี | | 40 ขึ้นไป | | F | Sig. |
|---|---------------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ข้าราชการทำงานร่วมกัน อย่างอบอุ่นเหมือนคนใน ครอบครัวเดียวกัน | 4.00 | 0.00 | 3.53 | 0.92 | 3.34 | 1.01 | 3.40 | 0.98 | 0.396 | 0.756 |
| 2. ข้าราชการต่างคนต่าง ทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อร่วม กันสร้างผลงานให้แก่ หน่วยงาน | 4.00 | 0.00 | 3.41 | 0.80 | 3.26 | 0.93 | 3.11 | 0.93 | 1.209 | 0.308 |
| 3. ข้าราชการทำงานแบบ พึ่งพากันร่วมมือและ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | 4.00 | 0.00 | 3.56 | 0.84 | 3.39 | 0.95 | 3.25 | 0.99 | 1.082 | 0.358 |
| 4. ข้าราชการมักจะไม่ ตัดสินใจด้วยตนเองตาม ลำพังแต่จะคำนึงถึงเสียง ส่วนใหญ่ของที่ประชุม | 4.00 | 0.00 | 3.72 | 0.77 | 3.41 | 1.01 | 3.39 | 0.92 | 1.172 | 0.322 |

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นกลุ่มนิยมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน
จำแนกตามอายุ

| ด้านการมีอิสระในการ ทำงาน | ต่ำกว่า 21 ปี | | 21-30 ปี | | 31-40 ปี | | 40 ขึ้นไป | | F | Sig. |
|--|---------------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติ งานตามหน้าที่ที่อยู่ใน ความรับผิดชอบหรือได้ รับการมอบหมาย | 3.00 | 0.00 | 3.50 | 0.92 | 3.60 | 0.89 | 3.56 | 0.91 | 0.219 | 0.883 |
| 2. ท่านสามารถใช้ วิจารณญาณของตนเอง และแสดงความคิดเห็น ในการแก้ไขปัญหาที่เกิด ขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้ | 3.00 | 0.00 | 3.34 | 0.87 | 3.30 | 0.94 | 3.31 | 0.88 | 0.057 | 0.982 |
| 3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาส ให้ท่านแสดงความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงการทำงาน อย่างเต็มที่ | 3.00 | 0.00 | 3.41 | 0.91 | 3.37 | 1.01 | 3.29 | 1.11 | 0.169 | 0.917 |
| 4. ในการประชุม ท่านมี โอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อหน่วยงาน ของท่านอยู่เสมอ | 3.00 | 0.00 | 2.94 | 1.16 | 3.17 | 1.01 | 2.90 | 1.03 | 0.929 | 0.428 |
| 5. ข้าราชการมีโอกาส แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับเพื่อนร่วมงานได้อย่าง เปิดเผย | 4.00 | 0.00 | 3.66 | 0.79 | 3.56 | 0.91 | 3.32 | 0.80 | 1.869 | 0.136 |
| 6. ท่านสามารถแสดงข้อ โต้แย้งในการทำงาน ออกมาได้อย่างเปิดเผย | 3.00 | 0.00 | 3.13 | 0.98 | 3.23 | 0.98 | 2.99 | 0.99 | 0.797 | 0.497 |

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จำแนกตามอายุ

| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | ต่ำกว่า 21 ปี | | 21-30 ปี | | 31-40 ปี | | 40 ขึ้นไป | | F | Sig. |
|---|---------------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านมีโอกาสร่วมในการวางแผน/คำสั่ง การปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน | 1.00 | 0.00 | 2.78 | 0.79 | 2.61 | 1.08 | 2.57 | 1.07 | 1.150 | 0.330 |
| 2. ผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ | 2.00 | 0.00 | 2.88 | 0.98 | 2.91 | 0.99 | 2.84 | 0.97 | 0.343 | 0.794 |
| 3. ท่านสามารถแสดงความเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ | 2.00 | 0.00 | 3.13 | 0.79 | 2.97 | 1.04 | 2.84 | 1.08 | 0.952 | 0.416 |

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามอายุ

| ความผูกพันกับองค์กร | ต่ำกว่า 21 ปี | | 21-30 ปี | | 31-40 ปี | | 40 ขึ้นไป | | F | Sig. |
|---|---------------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว | 4.00 | 0.00 | 3.28 | 0.73 | 3.66 | 1.01 | 3.68 | 0.80 | 1.854 | 0.139 |
| 2. ท่านเต็มใจเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้หน่วย | 4.00 | 0.00 | 3.59 | 0.71 | 3.77 | 0.84 | 3.85 | 0.74 | 0.905 | 0.439 |
| 3. ท่านมีความตั้งใจและมีความเต็มใจอย่างมากที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานของหน่วยประสบความสำเร็จ | 4.00 | 0.00 | 3.69 | 0.74 | 3.91 | 0.85 | 3.92 | 0.76 | 0.790 | 0.501 |
| 4. ท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน | 4.00 | 0.00 | 2.81 | 0.90 | 3.04 | 1.13 | 3.15 | 1.02 | 1.107 | 0.347 |
| 5. ท่านจะไม่หยุดงานหรือลาเมื่อไม่มีความจำเป็น | 4.00 | 0.00 | 3.56 | 1.16 | 3.84 | 0.91 | 3.98 | 0.83 | 1.639 | 0.182 |
| 6. ท่านเชื่อมั่นและยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด | 4.00 | 0.00 | 3.63 | 0.87 | 3.87 | 0.90 | 3.82 | 0.66 | 0.750 | 0.524 |
| 7. ท่านปรารถนาที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป | 5.00 | 0.00 | 3.59 | 1.07 | 3.70 | 1.07 | 3.80 | 0.88 | 0.920 | 0.432 |

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ จำแนกตามสถานภาพสมรส

| ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ | โสด | | สมรส | | หย่าร้าง/หม้าย | | F | Sig. |
|---|-----------|------|-----------|------|----------------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ผู้บังคับบัญชามีลักษณะการปกครองและบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย | 3.45 | 0.89 | 3.29 | 1.06 | 3.67 | 0.89 | 1.126 | 0.326 |
| 2. ผู้บังคับบัญชาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.42 | 0.87 | 3.13 | 1.13 | 3.25 | 0.97 | 1.701 | 0.185 |
| 3. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองไม่ถือตัวและปฏิบัติตนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.73 | 0.82 | 3.37 | 1.04 | 3.42 | 0.79 | 3.075 | 0.048* |
| 4. ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.55 | 0.82 | 3.38 | 1.05 | 3.17 | 1.03 | 1.062 | 0.348 |

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ แตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองไม่ถือตัวและปฏิบัติตนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Turkey แสดงในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับ
วัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ จำแนกตามสถานภาพสมรส

| หัวข้อ | สถานภาพสมรส | ค่าเฉลี่ย | โสด | สมรส | หย่าร้าง/หม้าย |
|---|----------------|-----------|-----|----------|----------------|
| 3. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัวและปฏิบัติตนเหมือนเป็น เพื่อนร่วมงานของผู้ใต้บังคับบัญชา | โสด | 3.73 | - | 0.039(*) | 0.548 |
| | สมรส | 3.37 | | - | 0.984 |
| | หย่าร้าง/หม้าย | 3.42 | | | - |

หมายเหตุ *P-Value < 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า
ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีสถานภาพโสด กับสมรส มีการรับรู้เกี่ยวกับ
วัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ในหัวข้อผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองไม่ถือ
ตัวและปฏิบัติตนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจำแนกสถานภาพโสดมีค่า
 $\bar{X} = 3.73$ ซึ่งสูงกว่าสถานภาพสมรสมีค่า $\bar{X} = 3.37$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่
แน่นอน จำแนกตามสถานภาพสมรส

| ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน | โสด | | สมรส | | หย่าร้าง/หม้าย | | F | Sig. |
|--|-----------|------|-----------|------|----------------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ผู้ใต้บังคับบัญชาถูกเข้มงวดใน เรื่องของระเบียบวินัย | 3.33 | 0.76 | 3.28 | 0.85 | 3.67 | 0.65 | 1.285 | 0.279 |
| 2. ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ และขั้นตอน การปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด | 3.70 | 0.71 | 3.63 | 0.85 | 4.00 | 0.74 | 1.264 | 0.285 |

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

| ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน | โสด | | สมรส | | หย่าร้าง/หม้าย | | F | Sig. |
|---|-----------|------|-----------|------|----------------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 3. ข้าราชการมีความระมัดระวังในการทำงานเนื่องจากกลัวข้อผิดพลาด | 3.39 | 0.77 | 3.47 | 0.87 | 3.50 | 1.09 | 0.194 | 0.824 |

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นกลุ่มนิยม จำแนกตามสถานภาพสมรส

| ด้านความเป็นกลุ่มนิยม | โสด | | สมรส | | หย่าร้าง/หม้าย | | F | Sig. |
|--|-----------|------|-----------|------|----------------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ข้าราชการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน | 3.56 | 0.92 | 3.33 | 1.00 | 3.25 | 0.97 | 1.316 | 0.271 |
| 2. ข้าราชการต่างคนต่างทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อร่วมกันสร้างผลงานให้แก่หน่วยงาน | 3.28 | 0.83 | 3.18 | 0.96 | 3.17 | 0.83 | 0.258 | 0.773 |
| 3. ข้าราชการทำงานแบบพึ่งพากันร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | 3.53 | 0.87 | 3.23 | 0.99 | 3.58 | 0.79 | 2.457 | 0.088 |
| 4. ข้าราชการมักจะไม่ได้ตัดสินใจด้วยตนเองตามลำพังแต่จะคำนึงถึงเสียงส่วนใหญ่ของที่ประชุม | 3.58 | 0.81 | 3.37 | 0.99 | 3.67 | 0.98 | 1.403 | 0.248 |

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเป็นกลุ่มนิยมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

| ด้านการมีอิสระในการทำงาน | โสด | | สมรส | | หย่าร้าง/หม้าย | | F | Sig. |
|---|-----------|------|-----------|------|----------------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบหรือได้รับการมอบหมาย | 3.53 | 0.84 | 3.57 | 0.95 | 3.67 | 0.78 | 0.119 | 0.888 |
| 2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงการรับรู้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ | 3.33 | 0.87 | 3.33 | 0.92 | 3.08 | 0.79 | 0.413 | 0.662 |
| 3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงการรับรู้เพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างเต็มที่ | 3.38 | 0.88 | 3.34 | 1.09 | 3.08 | 1.31 | 0.401 | 0.670 |
| 4. ในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ | 3.08 | 1.07 | 2.96 | 1.02 | 3.08 | 1.16 | 0.308 | 0.735 |
| 5. ข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนการรับรู้กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย | 3.64 | 0.80 | 3.41 | 0.85 | 3.08 | 0.90 | 2.944 | 0.055 |
| 6. ท่านสามารถแสดงข้อโต้แย้งในการทำงานออกมาได้อย่างเปิดเผย | 3.25 | 0.91 | 3.03 | 1.01 | 2.92 | 1.08 | 1.227 | 0.295 |

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีอิสระในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | โสด | | สมรส | | หย่าร้าง/หม้าย | | F | Sig. |
|---|-----------|------|-----------|------|----------------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านมีโอกาสร่วมในการวางนโยบาย/คำสั่ง การปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการตัดสินใจแก้ไข ปัญหาของหน่วยงาน | 2.61 | 0.94 | 2.66 | 1.08 | 2.17 | 1.03 | 1.236 | 0.293 |
| 2. ผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ | 2.84 | 0.86 | 2.90 | 1.00 | 2.67 | 1.30 | 0.339 | 0.713 |
| 3. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ | 3.02 | 0.92 | 2.90 | 1.06 | 2.75 | 1.14 | 0.461 | 0.631 |

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส

| ความผูกพันกับองค์กร | โสด | | สมรส | | หย่าร้าง/หม้าย | | F | Sig. |
|---|-----------|------|-----------|------|----------------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว | 3.55 | 0.83 | 3.61 | 0.90 | 3.92 | 0.79 | 0.905 | 0.406 |
| 2. ท่านเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อปฏิบัติงานให้หน่วย | 3.70 | 0.81 | 3.81 | 0.75 | 3.92 | 0.79 | 0.587 | 0.557 |
| 3. ท่านมีความตั้งใจและมีความเต็มใจอย่างมาก ที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานของหน่วยประสบความสำเร็จ | 3.88 | 0.77 | 3.88 | 0.79 | 4.00 | 0.85 | 0.141 | 0.868 |
| 4. ท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จ ท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน | 3.05 | 0.92 | 3.10 | 1.10 | 2.75 | 1.14 | 0.617 | 0.540 |
| 5. ท่านจะไม่หยุดงานหรือลาเมื่อไม่มีความจำเป็น | 3.73 | 0.98 | 3.92 | 0.91 | 4.00 | 0.74 | 0.949 | 0.389 |
| 6. ท่านเชื่อมั่นและยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด | 3.75 | 0.80 | 3.81 | 0.79 | 4.08 | 0.67 | 0.908 | 0.405 |
| 7. ท่านปรารถนาที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป | 3.69 | 1.02 | 3.76 | 0.98 | 3.75 | 0.87 | 0.109 | 0.897 |

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำของ
อำนาจ จำแนกตามระดับการศึกษา

| ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ | ต่ำกว่าปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | สูงกว่าปริญญาตรี | | F | Sig. |
|---|------------------|------|-----------|------|------------------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ผู้บังคับบัญชามีลักษณะการปกครองและบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย | 3.23 | 1.12 | 3.52 | 0.86 | 3.36 | 0.90 | 1.820 | 0.165 |
| 2. ผู้บังคับบัญชาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา | 2.98 | 1.14 | 3.46 | 0.85 | 3.41 | 1.10 | 5.159 | 0.007* |
| 3. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองไม่ถือตัวและปฏิบัติตนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.35 | 1.09 | 3.65 | 0.80 | 3.45 | 1.01 | 2.084 | 0.127 |
| 4. ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยจะรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.29 | 1.05 | 3.52 | 0.92 | 3.59 | 0.91 | 1.611 | 0.202 |

หมายเหตุ *P-Value < 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Turkey แสดงในตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่การรับรู้เกี่ยวกับ
วัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ จำแนกระดับการศึกษา

| ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ | ระดับการศึกษา | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่า ปริญญาตรี |
|---|------------------|-----------|----------------------|-----------|----------------------|
| 2. ผู้บังคับบัญชาปรึกษาหารือ กับผู้ใต้บังคับบัญชารับฟัง ความคิดเห็นและตัดสินใจ ร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2.98 | - | 0.006(*) | 0.181 |
| | ปริญญาตรี | 3.46 | | - | 0.978 |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 3.41 | | | - |

หมายเหตุ *P-Value < 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า
ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี
มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ในหัวข้อผู้บังคับบัญชา
ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดย
จำแนกการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 2.98$ ซึ่งต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 3.46$
แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่
แน่นอน จำแนกตามระดับการศึกษา

| ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | สูงกว่า ปริญญาตรี | | F | Sig. |
|--|----------------------|------|-----------|------|----------------------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ผู้ใต้บังคับบัญชาถูกเข้มงวดในเรื่องของ ระเบียบวินัย | 3.38 | 0.88 | 3.29 | 0.76 | 3.14 | 0.71 | 0.909 | 0.405 |
| 2. ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตาม กฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน อย่างเคร่งครัด | 3.84 | 0.81 | 3.57 | 0.78 | 3.41 | 0.73 | 3.909 | 0.022* |
| 3. ข้าราชการมีความระมัดระวังในการ ทำงานเนื่องจากกลัวข้อผิดพลาด | 3.55 | 0.87 | 3.37 | 0.88 | 3.27 | 0.55 | 1.444 | 0.238 |

หมายเหตุ *P-Value < 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Turkey แสดงในตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน จำแนกตามระดับการศึกษา

| ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน | ระดับการศึกษา | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่า ปริญญาตรี |
|--|------------------|-----------|----------------------|-----------|----------------------|
| 2. ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3.84 | - | 0.066 | 0.062 |
| | ปริญญาตรี | 3.57 | | - | 0.685 |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 3.41 | | | - |

จากตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงทุกคู่ของระดับการศึกษา มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ในหัวข้อข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

ตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเป็นกลุ่มนิยม จำแนกตามระดับการศึกษา

| ด้านความเป็นกลุ่มนิยม | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | สูงกว่า ปริญญาตรี | | F | Sig. |
|--|----------------------|------|-----------|------|----------------------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ข้าราชการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่น เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน | 3.40 | 1.02 | 3.34 | 0.95 | 3.68 | 0.84 | 1.093 | 0.337 |
| 2. ข้าราชการต่างคนต่างทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อร่วมกันสร้างผลงานให้แก่หน่วยงาน | 3.20 | 0.95 | 3.19 | 0.90 | 3.36 | 0.79 | 0.333 | 0.717 |

ตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นกลุ่มนิยม
จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

| ด้านความเป็นกลุ่มนิยม | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | สูงกว่า ปริญญาตรี | | F | Sig. |
|--|----------------------|------|-----------|------|----------------------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 3. ข้าราชการทำงานแบบพึ่งพากันร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | 3.27 | 1.05 | 3.36 | 0.86 | 3.64 | 0.79 | 1.289 | 0.278 |
| 4. ข้าราชการมักจะไม่ได้ตัดสินใจด้วยตนเองตามลำพังแต่จะคำนึงถึงเสียงส่วนใหญ่ของที่ประชุม | 3.37 | 1.02 | 3.54 | 0.89 | 3.45 | 0.74 | 0.703 | 0.497 |

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นกลุ่มนิยมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

| ด้านการมีอิสระในการทำงาน | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | สูงกว่า ปริญญาตรี | | F | Sig. |
|--|----------------------|------|-----------|------|----------------------|------|--------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบหรือได้รับการมอบหมาย | 3.52 | 0.96 | 3.53 | 0.85 | 3.86 | 0.83 | 1.407 | 0.247 |
| 2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้ | 3.04 | 0.93 | 3.45 | 0.82 | 3.91 | 0.61 | 10.925 | 0.000* |
| 3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง การทำงานอย่างเต็มที่ | 3.10 | 1.11 | 3.53 | 0.95 | 3.59 | 0.85 | 4.665 | 0.011* |

ตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

| ด้านการมีอิสระในการทำงาน | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | สูงกว่า ปริญญาตรี | | F | Sig. |
|--|----------------------|------|-----------|------|----------------------|------|--------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 4. ในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ | 2.56 | 1.01 | 3.35 | 0.93 | 3.55 | 0.86 | 18.494 | 0.000* |
| 5. ข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย | 3.29 | 0.90 | 3.63 | 0.76 | 3.59 | 0.80 | 3.937 | 0.021* |
| 6. ท่านสามารถแสดงข้อโต้แย้งในการทำงานออกมาได้อย่างเปิดเผย | 2.77 | 1.00 | 3.33 | 0.87 | 3.59 | 0.91 | 11.072 | 0.000* |

หมายเหตุ *P-Value < 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงานแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงการรับรู้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงการรับรู้เพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างเต็มที่ ในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ ข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนการรับรู้กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย และท่านสามารถแสดงข้อโต้แย้งในการทำงานออกมาได้อย่างเปิดเผย จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Turkey แสดงในตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับ
วัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

| ด้านการมีอิสระในการทำงาน | ระดับการศึกษา | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่า ปริญญาตรี |
|--|------------------|-----------|----------------------|-----------|----------------------|
| 2. ท่านสามารถใช้วิจารณ์งานของ ตนเองและแสดงความคิดเห็นใน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะ ปฏิบัติงานได้ | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3.04 | - | 0.006(*) | 0.000 (*) |
| | ปริญญาตรี | 3.45 | | - | 0.063 |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 3.91 | | | - |
| 3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่าน แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง การทำงานอย่างเต็มที่ | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3.10 | - | 0.016(*) | 0.107 |
| | ปริญญาตรี | 3.53 | | - | 0.966 |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 3.59 | | | - |
| 4. ในการประชุม ท่านมีโอกาส เสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำ วิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน อยู่เสมอ | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2.56 | - | 0.000(*) | 0.000 (*) |
| | ปริญญาตรี | 3.35 | | - | 0.673 |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 3.55 | | | - |
| 5. ข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ อย่างเปิดเผย | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3.29 | - | 0.020(*) | 0.272 |
| | ปริญญาตรี | 3.63 | | - | 0.983 |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 3.59 | | | - |
| 6. ท่านสามารถแสดงข้อโต้แย้งใน การทำงานออกมาได้อย่างเปิดเผย | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2.77 | - | 0.000(*) | 0.001 (*) |
| | ปริญญาตรี | 3.33 | | - | 0.466 |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 3.59 | | | - |

หมายเหตุ *P-Value < 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการ
รับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อ
พิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อท่านสามารถใช้วิจารณ์ตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ โดยจำแนกการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 3.04$ ซึ่งต่ำกว่า ระดับปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 3.45$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อท่านสามารถใช้วิจารณ์ตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ โดยจำแนกการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 3.04$ ซึ่งต่ำกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 3.91$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงานในหัวข้อผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างเต็มที่ โดยจำแนกการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 3.10$ ซึ่งต่ำกว่า ระดับปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 3.53$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ โดยจำแนกการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 2.56$ ซึ่งต่ำกว่า ระดับปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 3.35$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ โดยจำแนกการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 2.56$ ซึ่งต่ำกว่า ระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 3.55$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย โดยจำแนกการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 3.29$ ซึ่งต่ำกว่า ระดับปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 3.63$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อท่านสามารถแสดงข้อโต้แย้งในการทำงานออกมาได้อย่างเปิดเผย โดยจำแนกการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 2.77$ ซึ่งต่ำกว่า ระดับปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 3.33$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อท่านสามารถแสดงข้อโต้แย้งในการทำงานออกมาได้อย่างเปิดเผย โดยจำแนกการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 2.77$ ซึ่งต่ำกว่า ระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 3.59$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | ต่ำกว่าปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | สูงกว่าปริญญาตรี | | F | Sig. |
|---|------------------|------|-----------|------|------------------|------|--------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 0. ท่านมีโอกาสร่วมในการวางนโยบาย/คำสั่ง การปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาของหน่วยงาน | 2.19 | 1.00 | 2.92 | 0.93 | 3.23 | 0.87 | 17.773 | 0.000* |
| 2. ผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านหรือ เพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ | 2.59 | 1.04 | 3.11 | 0.81 | 3.09 | 0.97 | 7.163 | 0.001* |

ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | สูงกว่า ปริญญาตรี | | F | Sig. |
|--|----------------------|------|-----------|------|----------------------|------|--------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 3. ท่านสามารถแสดงความเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ | 2.44 | 0.98 | 3.28 | 0.85 | 3.64 | 0.85 | 25.831 | 0.000* |

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกันในทุกหัวข้อ จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Turkey แสดงในตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | ระดับการศึกษา | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่า ปริญญาตรี |
|--|------------------|-----------|----------------------|-----------|----------------------|
| 1. ท่านมีโอกาสร่วมในการวางนโยบาย/คำสั่ง การปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2.19 | - | 0.000(*) | 0.000 (*) |
| | ปริญญาตรี | 2.92 | | - | 0.364 |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 3.23 | | | - |
| 2. ผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2.59 | - | 0.001(*) | 0.070 |
| | ปริญญาตรี | 3.11 | | - | 0.997 |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 3.09 | | | - |

ตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับ
วัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จำแนกตามระดับ
การศึกษา (ต่อ)

| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | ระดับการศึกษา | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่า ปริญญาตรี |
|--|------------------|-----------|----------------------|-----------|----------------------|
| 3. ท่านสามารถแสดงความเห็นหรือให้ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานได้ | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2.44 | - | 0.000(*) | 0.000 (*) |
| | ปริญญาตรี | 3.28 | | - | 0.229 |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 3.64 | | | - |

หมายเหตุ *P-Value < 0.05

จากตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในหัวข้อ ท่านมีโอกาสร่วมในการวางแผน/คำสั่ง การปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน โดยจำแนกการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 2.19$ ซึ่งต่ำกว่า ระดับปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 2.92$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในหัวข้อ ท่านมีโอกาสร่วมในการวางแผน/คำสั่ง การปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน โดยจำแนกการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 2.19$ ซึ่งต่ำกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 3.23$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ โดยจำแนกการศึกษา

ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 2.59$ ซึ่งต่ำกว่า ระดับปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 3.11$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในหัวข้อ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ โดยจำแนกการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 2.44$ ซึ่งต่ำกว่า ระดับปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 3.28$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในหัวข้อท่านสามารถแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ โดยจำแนกการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 2.44$ ซึ่งต่ำกว่า ระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 3.64$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

| ความผูกพันกับองค์การ | ต่ำกว่าปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | สูงกว่าปริญญาตรี | | F | Sig. |
|---|------------------|------|-----------|------|------------------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเพื่อองค์การมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว | 3.45 | 0.98 | 3.71 | 0.77 | 3.86 | 0.64 | 3.060 | 0.049* |
| 2. ท่านเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้หน่วย | 3.70 | 0.81 | 3.83 | 0.76 | 3.91 | 0.61 | 0.945 | 0.391 |
| 3. ท่านมีความตั้งใจและมีความเต็มใจอย่างมากที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานของหน่วยประสบความสำเร็จ | 3.85 | 0.83 | 3.87 | 0.76 | 4.09 | 0.68 | 0.886 | 0.414 |

ตารางที่ 4.43 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

| ความผูกพันกับองค์กร | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | สูงกว่า ปริญญาตรี | | F | Sig. |
|--|----------------------|------|-----------|------|----------------------|------|--------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 4. ท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน | 2.70 | 1.03 | 3.45 | 0.91 | 3.09 | 1.11 | 12.209 | 0.000* |
| 5. ท่านจะไม่หยุดงานหรือลาเมื่อไม่มีความจำเป็น | 3.88 | 1.05 | 3.81 | 0.86 | 4.00 | 0.53 | 0.402 | 0.669 |
| 6. ท่านเชื่อมั่นและยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด | 3.79 | 0.84 | 3.77 | 0.77 | 4.00 | 0.62 | 0.765 | 0.467 |
| 7. ท่านปรารถนาที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป | 3.91 | 1.03 | 3.69 | 0.91 | 3.18 | 0.85 | 5.289 | 0.006* |

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร แตกต่างกันในบางหัวข้อ คือท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน และท่านปรารถนาที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Turkey แสดงในตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.44 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

| ความผูกพันกับองค์กร | ระดับการศึกษา | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่า ปริญญาตรี |
|---|------------------|-----------|----------------------|-----------|----------------------|
| 1. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3.45 | - | 0.119 | 0.112 |
| | ปริญญาตรี | 3.71 | | - | 0.742 |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 3.86 | | | - |

ตารางที่ 4.44 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

| ความผูกพันกับองค์กร | ระดับการศึกษา | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่า ปริญญาตรี |
|--|------------------|-----------|----------------------|-----------|----------------------|
| 4. ท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่าน ได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2.70 | - | 0.000(*) | 0.228 |
| | ปริญญาตรี | 3.45 | | - | 0.296 |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 3.09 | | | - |
| 7. ท่านปรารถนาที่จะทำงานใน หน่วยงานนี้ตลอดไป | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3.91 | | 0.273 | 0.005(*) |
| | ปริญญาตรี | 3.69 | | | 0.075 |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 3.18 | | | - |

หมายเหตุ *P-Value < 0.05

จากตารางที่ 4.44 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงทุกคู่ของระดับการศึกษา มีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร ในหัวข้อท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร ในหัวข้อท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน โดยจำแนกการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 2.70$ ซึ่งต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 3.45$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร ในหัวข้อท่านปรารถนาที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป โดยจำแนกการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 3.91$ ซึ่งสูงกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีค่า $\bar{X} = 3.18$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นกลุ่มนิยม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงานแตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ และในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Turkey แสดงในตารางที่ 4.49

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.49 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีอิสระในการทำงานจำแนกตามระดับชั้นยศทางทหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารเป็นลูกจ้างประจำ กับ พ.ต. - พ.อ. มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อท่านสามารถใช้วิจรรณญาณของตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ โดยจำแนกระดับชั้นยศทางทหารเป็นลูกจ้างประจำมีค่า $\bar{X} = 3.03$ ซึ่งต่ำกว่าระดับชั้นยศ พ.ต. - พ.อ. มีค่า $\bar{X} = 3.61$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารเป็นลูกจ้างประจำ กับ พ.ต. - พ.อ. มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ โดยจำแนกระดับชั้นยศทางทหารเป็นลูกจ้างประจำมีค่า $\bar{X} = 2.72$ ซึ่งต่ำกว่าระดับชั้นยศ พ.ต. - พ.อ. มีค่า $\bar{X} = 3.43$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหาร ส.ต.-จ.ส.อ. กับ พ.ต. - พ.อ. มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ โดยจำแนกระดับชั้นยศทางทหาร ส.ต. - จ.ส.อ. มีค่า $\bar{X} = 2.86$ ซึ่งต่ำกว่าระดับชั้นยศ พ.ต. - พ.อ. มีค่า $\bar{X} = 3.43$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกันในทุกหัวข้อ จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Turkey แสดงในตารางที่ 4.51

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.51 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จำแนกตามระดับชั้นยศทางทหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารเป็นลูกจ้างประจำ กับ พ.ต. - พ.อ. มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในหัวข้อท่านมีโอกาสร่วมในการวางแผนนโยบาย/คำสั่ง การปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน โดยจำแนกระดับชั้นยศทางทหารเป็นลูกจ้างประจำมีค่า $\bar{X} = 2.22$ ซึ่งต่ำกว่าระดับชั้นยศ พ.ต. - พ.อ. มีค่า $\bar{X} = 3.10$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหาร ส.ต. - จ.ส.อ. กับ พ.ต. - พ.อ. มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในหัวข้อท่านมีโอกาสร่วมในการวางแผนนโยบาย/คำสั่ง การปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน โดยจำแนกระดับชั้นยศทางทหาร ส.ต. - จ.ส.อ. มีค่า $\bar{X} = 2.51$ ซึ่งต่ำกว่าระดับชั้นยศ พ.ต. - พ.อ. มีค่า $\bar{X} = 3.10$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงทุกคู่ของระดับชั้นยศทางทหาร มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในหัวข้อผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารเป็นลูกจ้างประจำ กับ พ.ต. - พ.อ. มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในหัวข้อท่านสามารถแสดงความเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ โดยจำแนกระดับชั้นยศทางทหารเป็นลูกจ้างประจำมีค่า $\bar{X} = 2.47$ ซึ่งต่ำกว่าระดับชั้นยศ พ.ต. - พ.อ. มีค่า $\bar{X} = 3.37$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร แตกต่างกัน ในบางหัวข้อ คือ ท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Turkey แสดงในตารางที่ 4.53

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.53 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามระดับชั้นยศทางทหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่า

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหารเป็นลูกจ้างประจำ กับ พ.ต. - พ.อ. มีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร ในหัวข้อท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จ ท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน โดยจำแนกตามระดับชั้นยศทางทหารเป็นลูกจ้างประจำมีค่า $\bar{X} = 2.56$ ซึ่งต่ำกว่าระดับชั้นยศ พ.ต. - พ.อ. มีค่า $\bar{X} = 3.41$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระดับชั้นยศทางทหาร ส.ต. - จ.ส.อ. กับ พ.ต. - พ.อ. มีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร ในหัวข้อท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน โดยจำแนกตามระดับชั้นยศทางทหาร ส.ต.- จ.ส.อ. มีค่า $\bar{X} = 3.11$ ซึ่งต่ำกว่าระดับชั้นยศ พ.ต. - พ.อ. มีค่า $\bar{X} = 3.41$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.54 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.55 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.56 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเป็นกลุ่มนิยมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.57 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน แตกต่างกัน ในบางหัวข้อ คือ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ และในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Turkey แสดงในตารางที่ 4.58

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.58 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ โดยจำแนกรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทมีค่า $\bar{X} = 3.00$ ซึ่งต่ำกว่ารายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X} = 3.80$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ โดยจำแนกรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทมีค่า $\bar{X} = 2.51$ ซึ่งต่ำกว่ารายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีค่า $\bar{X} = 3.03$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ 20,001 - 30,000 บาท มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ โดยจำแนกรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทมีค่า $\bar{X} = 2.51$ ซึ่งต่ำกว่ารายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีค่า $\bar{X} = 3.17$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ 30,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ โดยจำแนกรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีค่า $\bar{X} = 2.51$ ซึ่งต่ำกว่ารายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X} = 3.36$ แตกต่างกันอย่างมี

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.59 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน แตกต่างกันในทุกหัวข้อ จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Turkey แสดงในตารางที่ 4.60

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.60 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในหัวข้อท่านมีโอกาสร่วมในการวางแผนนโยบาย/คำสั่ง การปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน โดยจำแนกรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทมีค่า $\bar{X} = 2.30$ ซึ่งต่ำกว่ารายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X} = 3.04$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในหัวข้อผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ โดยจำแนกรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทมีค่า $\bar{X} = 2.35$ ซึ่งต่ำกว่ารายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีค่า $\bar{X} = 2.97$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ 30,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในหัวข้อผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ โดยจำแนกรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทมีค่า $\bar{X} = 2.35$ ซึ่งต่ำกว่ารายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X} = 3.20$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในหัวข้อท่านสามารถแสดงความเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ โดยจำแนกรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทมีค่า $\bar{X} = 2.49$ ซึ่งต่ำกว่ารายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีค่า $\bar{X} = 2.98$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ 30,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในหัวข้อท่านสามารถแสดงความเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ โดยจำแนกรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทมีค่า $\bar{X} = 2.49$ ซึ่งต่ำกว่ารายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X} = 3.36$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.61 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร แตกต่างกัน ในบางหัวข้อ คือ ท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จ ท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Turkey แสดงในตารางที่ 4.62

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.62 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร ในหัวข้อ ท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน โดยจำแนกรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทมีค่า $\bar{X} = 2.78$ ซึ่งต่ำกว่ารายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่า $\bar{X} = 3.60$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.63 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร

| ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ | 1 – 9 ปี | | 10 – 20 ปี | | 21 – 30 ปี | | 30 ปีขึ้นไป | | F | Sig. |
|---|-----------|------|------------|------|------------|------|-------------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ผู้บังคับบัญชามีลักษณะการปกครองและบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย | 3.43 | 0.88 | 3.44 | 1.04 | 3.13 | 0.93 | 3.31 | 1.30 | 0.958 | 0.414 |
| 2. ผู้บังคับบัญชาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.43 | 0.88 | 3.23 | 1.06 | 2.92 | 1.08 | 3.19 | 1.33 | 1.860 | 0.138 |
| 3. ผู้บังคับบัญชาไม่ถือตัวและปฏิบัติตนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.57 | 0.85 | 3.51 | 1.00 | 3.34 | 0.97 | 3.44 | 1.31 | 0.462 | 0.709 |
| 4. ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยจะรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.48 | 0.89 | 3.40 | 1.03 | 3.34 | 1.05 | 3.50 | 0.97 | 0.195 | 0.900 |

จากตารางที่ 4.63 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร

แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.64 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร

| ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน | 1 – 9 ปี | | 10 – 20 ปี | | 21 – 30 ปี | | 30 ปีขึ้นไป | | F | Sig. |
|--|-----------|------|------------|------|------------|------|-------------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ผู้ได้บังคับบัญชาถูกเข้มงวดในเรื่องของระเบียบวินัย | 3.20 | 0.65 | 3.36 | 0.81 | 3.53 | 0.86 | 3.06 | 1.12 | 1.910 | 0.129 |
| 2. ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด | 3.59 | 0.72 | 3.65 | 0.79 | 3.84 | 0.86 | 3.69 | 1.01 | 0.796 | 0.497 |
| 3. ข้าราชการมีความระมัดระวังในการทำงานเนื่องจากกลัวข้อผิดพลาด | 3.39 | 0.74 | 3.49 | 0.79 | 3.37 | 0.97 | 3.56 | 1.21 | 0.366 | 0.777 |

จากตารางที่ 4.64 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.65 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นกลุ่มนิยม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร

| ด้านความเป็นกลุ่มนิยม | 1 – 9 ปี | | 10 – 20 ปี | | 21 – 30 ปี | | 30 ปีขึ้นไป | | F | Sig. |
|---|-----------|------|------------|------|------------|------|-------------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ข้าราชการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน | 3.61 | 0.78 | 3.30 | 1.01 | 3.45 | 1.01 | 3.06 | 1.29 | 1.915 | 0.128 |

ตารางที่ 4.65 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นกลุ่มนิยม
จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร (ต่อ)

| ด้านความเป็นกลุ่มนิยม | 1 - 9 ปี | | 10 - 20 ปี | | 21 - 30 ปี | | 30 ปีขึ้นไป | | F | Sig. |
|---|-----------|------|------------|------|------------|------|-------------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 2. ข้าราชการต่างคนต่างทำงาน อย่างทุ่มเทเพื่อร่วมกันสร้าง ผลงานให้แก่หน่วยงาน | 3.41 | 0.69 | 3.11 | 1.02 | 3.08 | 0.94 | 3.31 | 0.87 | 1.649 | 0.179 |
| 3. ข้าราชการทำงานแบบพึ่งพา กันร่วมมือและช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน | 3.64 | 0.73 | 3.27 | 0.95 | 3.21 | 1.07 | 3.00 | 1.21 | 3.155 | 0.026* |
| 4. ข้าราชการมักจะไม่ตัดสินใจ ด้วยตนเองตามลำพังแต่จะ คำนึงถึงเสียงส่วนใหญ่ของ ที่ประชุม | 3.61 | 0.82 | 3.37 | 0.99 | 3.32 | 0.96 | 3.63 | 0.96 | 1.216 | 0.305 |

จากตารางที่ 4.65 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นกลุ่มนิยม แตกต่างกันในบางหัวข้อคือ ข้าราชการทำงานแบบพึ่งพากันร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Turkey แสดงในตารางที่ 4.66

ตารางที่ 4.66 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นกลุ่มนิยม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร

| ด้านความเป็นกลุ่มนิยม | ระยะเวลาปฏิบัติงาน ในองค์กร | ค่าเฉลี่ย | 1 - 9 ปี | 10 - 20 ปี | 21 - 30 ปี | 30 ปีขึ้นไป |
|---|--------------------------------|-----------|----------|------------|------------|-------------|
| | | | | | | |
| 3. ข้าราชการทำงานแบบ พึ่งพากันร่วมมือและ ช่วยเหลือซึ่งกันและ กัน | 1 - 9 ปี | 3.64 | - | 0.098 | 0.123 | 0.075 |
| | 10 - 20 ปี | 3.27 | | - | 0.987 | 0.714 |
| | 21 - 30 ปี | 3.21 | | | - | 0.875 |
| | 30 ปีขึ้นไป | 3.00 | | | | - |

จากตารางที่ 4.66 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงทุกคู่ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นกลุ่มนิยม ในหัวข้อข้าราชการทำงานแบบพึ่งพากันร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.67 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร

| ด้านการมีอิสระในการทำงาน | 1 – 9 ปี | | 10 – 20 ปี | | 21 – 30 ปี | | 30 ปีขึ้นไป | | F | Sig. |
|--|-----------|------|------------|------|------------|------|-------------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบหรือได้รับการมอบหมาย | 3.61 | 0.88 | 3.53 | 0.90 | 3.55 | 0.92 | 3.56 | 1.03 | 0.082 | 0.970 |
| 2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ | 3.46 | 0.79 | 3.21 | 0.90 | 3.29 | 1.01 | 3.31 | 0.95 | 0.908 | 0.438 |
| 3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างเต็มที่ | 3.39 | 0.84 | 3.41 | 1.06 | 3.13 | 1.19 | 3.25 | 1.24 | 0.716 | 0.544 |
| 4. ในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ | 3.18 | 1.06 | 3.01 | 1.01 | 2.87 | 1.02 | 2.63 | 1.20 | 1.507 | 0.214 |
| 5. ข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย | 3.77 | 0.72 | 3.35 | 0.90 | 3.39 | 0.75 | 3.06 | 0.93 | 4.771 | 0.003* |
| 6. ท่านสามารถแสดงข้อโต้แย้งในการทำงานออกมาได้อย่างเปิดเผย | 3.31 | 0.81 | 3.06 | 1.02 | 2.89 | 1.01 | 2.94 | 1.29 | 1.691 | 0.170 |

จากตารางที่ 4.67 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในบางหัวข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน แตกต่างกันในบางหัวข้อ คือ ข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Turkey แสดงในตารางที่ 4.68

ตารางที่ 4.68 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร

| ด้านการมีอิสระในการทำงาน | ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร | ค่าเฉลี่ย | 1 - 9 ปี | 10 - 20 ปี | 21 - 30 ปี | 30 ปีขึ้นไป |
|---|----------------------------|-----------|----------|------------|------------|-------------|
| 5. ข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย | 1 - 9 ปี | 3.77 | - | 0.014(*) | 0.122 | 0.013 (*) |
| | 10 - 20 ปี | 3.35 | | - | 0.990 | 0.588 |
| | 21 - 30 ปี | 3.39 | | | - | 0.526 |
| | 30 ปีขึ้นไป | 3.06 | | | | - |

จากตารางที่ 4.68 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 1 - 9 ปี กับ 10 - 20 ปี มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อ ข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย โดยจำแนกระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 1 - 9 ปี มีค่า $\bar{X} = 3.77$ ซึ่งสูงกว่าระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 10 - 20 ปี มีค่า $\bar{X} = 3.35$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 1 - 9 ปี กับ 30 ปีขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน ในหัวข้อ ข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย โดยจำแนกระยะเวลา

ปฏิบัติงานในองค์กร 1 - 9 ปี มีค่า $\bar{X} = 3.77$ ซึ่งสูงกว่าระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 30 ปีขึ้นไป มีค่า $\bar{X} = 3.06$ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.69 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร

| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | 1 - 9 ปี | | 10 - 20 ปี | | 21 - 30 ปี | | 30 ปีขึ้นไป | | F | Sig. |
|--|-----------|------|------------|------|------------|------|-------------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านมีโอกาสร่วมในการวางนโยบาย/คำสั่ง การปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน | 2.80 | 0.83 | 2.56 | 1.10 | 2.53 | 1.06 | 2.38 | 1.31 | 1.146 | 0.332 |
| 2. ผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ | 2.85 | 0.81 | 2.88 | 0.99 | 2.87 | 1.09 | 2.88 | 1.20 | 0.007 | 0.999 |
| 3. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ | 3.18 | 0.85 | 2.89 | 1.02 | 2.71 | 1.18 | 2.69 | 1.08 | 2.195 | 0.090 |

จากตารางที่ 4.69 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.70 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร

| ความผูกพันกับองค์กร | 1 – 9 ปี | | 10 – 20 ปี | | 21 – 30 ปี | | 30 ปีขึ้นไป | | F | Sig. |
|---|-----------|------|------------|------|------------|------|-------------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว | 3.59 | 0.78 | 3.60 | 0.89 | 3.71 | 0.90 | 3.44 | 1.09 | 0.383 | 0.765 |
| 2. ท่านเต็มใจเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้หน่วย | 3.74 | 0.63 | 3.79 | 0.79 | 3.89 | 0.80 | 3.63 | 1.09 | 0.560 | 0.642 |
| 3. ท่านมีความตั้งใจและมีความเต็มใจอย่างมากที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานของหน่วยประสบความสำเร็จ | 3.93 | 0.54 | 3.83 | 0.85 | 3.89 | 0.86 | 3.94 | 1.06 | 0.249 | 0.862 |
| 4. ท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำที่บ้าน | 3.00 | 0.93 | 3.06 | 1.14 | 3.16 | 0.95 | 3.06 | 1.24 | 0.176 | 0.913 |
| 5. ท่านจะไม่หยุดงานหรือลาเมื่อไม่มีความจำเป็น | 3.77 | 0.80 | 3.83 | 1.05 | 3.95 | 0.84 | 4.19 | 0.91 | 1.003 | 0.393 |
| 6. ท่านเชื่อมั่นและยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด | 3.84 | 0.64 | 3.84 | 0.90 | 3.68 | 0.66 | 3.81 | 0.98 | 0.379 | 0.768 |
| 7. ท่านปรารถนาที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป | 3.70 | 0.80 | 3.74 | 1.05 | 3.66 | 1.05 | 4.00 | 1.15 | 0.482 | 0.695 |

จากตารางที่ 4.70 พบว่า ค่า F-ratio ที่คำนวณได้ในทุกหัวข้อไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 แสดงการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยจำแนกตามอายุ

| การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์กร | อายุ | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|---------------|-------------|----------------|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|----------------|
| | ต่ำกว่า 21 ปี | | | 21 - 30 ปี | | | 31 - 40 ปี | | | 40 ปีขึ้นไป | | |
| | \bar{X} | SD | ความหมาย | \bar{X} | SD | ความหมาย | \bar{X} | SD | ความหมาย | \bar{X} | SD | ความหมาย |
| ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ | 3.50 | 0.00 | ปานกลาง | 3.44 | 0.61 | ปานกลาง | 3.47 | 0.76 | ปานกลาง | 3.29 | 0.80 | ปานกลาง |
| ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่ แน่นอน | 4.00 | 0.00 | มาก | 3.49 | 0.60 | ปานกลาง | 3.36 | 0.67 | ปานกลาง | 3.56 | 0.64 | มาก |
| ด้านความเป็นกลุ่มนิยม | 4.00 | 0.00 | มาก | 3.55 | 0.69 | มาก | 3.35 | 0.82 | ปานกลาง | 3.28 | 0.78 | ปานกลาง |
| ด้านความมีอิสระในการทำงาน | 3.17 | 0.00 | ปานกลาง | 3.33 | 0.73 | ปานกลาง | 3.37 | 0.80 | ปานกลาง | 3.23 | 0.79 | ปานกลาง |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการ บริหารงาน | 1.67 | 0.00 | น้อย | 2.93 | 0.78 | ปานกลาง | 2.83 | 0.92 | ปานกลาง | 2.75 | 0.95 | ปานกลาง |
| ความผูกพันกับองค์กร | 4.14 | 0.00 | มาก | 3.45 | 0.72 | ปานกลาง | 3.69 | 0.77 | มาก | 3.74 | 0.56 | มาก |
| รวม | 3.41 | 0.00 | ปานกลาง | 3.37 | 0.54 | ปานกลาง | 3.35 | 0.57 | ปานกลาง | 3.31 | 0.54 | ปานกลาง |

ตารางที่ 4.10 แสดงการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

| การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร | สถานภาพสมรส | | | | | | | | |
|----------------------------------|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|----------------|----------------|-------------|----------------|
| | โสด | | | สมรส | | | หย่าร้าง/หม้าย | | |
| | \bar{X} | SD | ความหมาย | \bar{X} | SD | ความหมาย | \bar{X} | SD | ความหมาย |
| ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ | 3.55 | 0.62 | มาก | 3.30 | 0.81 | ปานกลาง | 3.33 | 0.77 | ปานกลาง |
| ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน | 3.47 | 0.56 | ปานกลาง | 3.46 | 0.69 | ปานกลาง | 3.72 | 0.63 | มาก |
| ด้านความเป็นกลุ่มนิยม | 3.49 | 0.71 | ปานกลาง | 3.28 | 0.82 | ปานกลาง | 3.42 | 0.74 | ปานกลาง |
| ด้านความมีอิสระในการทำงาน | 3.37 | 0.74 | ปานกลาง | 3.27 | 0.81 | ปานกลาง | 3.15 | 0.82 | ปานกลาง |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | 2.82 | 0.80 | ปานกลาง | 2.82 | 0.96 | ปานกลาง | 2.53 | 0.99 | ปานกลาง |
| ความผูกพันกับองค์กร | 3.62 | 0.69 | มาก | 3.70 | 0.67 | มาก | 3.78 | 0.57 | มาก |
| รวม | 3.39 | 0.49 | ปานกลาง | 3.30 | 0.58 | ปานกลาง | 3.32 | 0.53 | ปานกลาง |

ตารางที่ 4.11 แสดงการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

| การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร | ระดับการศึกษา | | | | | | | | |
|----------------------------------|------------------|-------------|----------------|-------------|-------------|----------------|------------------|-------------|----------------|
| | ต่ำกว่าปริญญาตรี | | | ปริญญาตรี | | | สูงกว่าปริญญาตรี | | |
| | \bar{X} | SD | ความหมาย | \bar{X} | SD | ความหมาย | \bar{X} | SD | ความหมาย |
| ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ | 3.22 | 0.81 | ปานกลาง | 3.54 | 0.64 | มาก | 3.45 | 0.84 | ปานกลาง |
| ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน | 3.59 | 0.65 | มาก | 3.41 | 0.66 | ปานกลาง | 3.27 | 0.47 | ปานกลาง |
| ด้านความเป็นกลุ่มนิยม | 3.31 | 0.82 | ปานกลาง | 3.36 | 0.78 | ปานกลาง | 3.53 | 0.65 | มาก |
| ด้านความมีอิสระในการทำงาน | 3.05 | 0.79 | ปานกลาง | 3.47 | 0.73 | ปานกลาง | 3.68 | 0.66 | มาก |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | 2.41 | 0.90 | น้อย | 3.10 | 0.75 | ปานกลาง | 3.32 | 0.81 | ปานกลาง |
| ความผูกพันกับองค์กร | 3.61 | 0.72 | มาก | 3.73 | 0.66 | มาก | 3.73 | 0.51 | มาก |
| รวม | 3.20 | 0.56 | ปานกลาง | 3.43 | 0.51 | ปานกลาง | 3.50 | 0.53 | ปานกลาง |

ตารางที่ 4.12 แสดงการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การ โดยจำแนกตามระดับชั้นยศทางทหาร

| การรับรู้เกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การ | ระดับชั้นยศทางทหาร | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|--------------------|------|----------|--------------|------|----------|---------------|------|----------|-------------|------|----------|-------------|------|----------|--------------------|------|----------|
| | พนักงานราชการ | | | ลูกจ้างประจำ | | | ส.ต. - จ.ส.อ. | | | ร.ต. - ร.อ. | | | พ.ต. - พ.อ. | | | พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป | | |
| | \bar{X} | SD | ความหมาย | \bar{X} | SD | ความหมาย | \bar{X} | SD | ความหมาย | \bar{X} | SD | ความหมาย | \bar{X} | SD | ความหมาย | \bar{X} | SD | ความหมาย |
| ด้านความเหลื่อมล้ำ ของอำนาจ | 3.19 | 0.52 | ปานกลาง | 3.34 | 0.67 | ปานกลาง | 3.38 | 0.80 | ปานกลาง | 3.44 | 0.87 | ปานกลาง | 3.42 | 0.77 | ปานกลาง | 3.56 | 0.63 | มาก |
| ด้านการหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน | 3.53 | 0.59 | มาก | 3.58 | 0.55 | มาก | 3.55 | 0.73 | มาก | 3.39 | 0.50 | ปานกลาง | 3.35 | 0.57 | ปานกลาง | 3.00 | 0.98 | ปานกลาง |
| ด้านความเป็นกลุ่ม นิยม | 3.38 | 0.77 | ปานกลาง | 3.15 | 0.74 | ปานกลาง | 3.45 | 0.84 | ปานกลาง | 3.50 | 0.77 | ปานกลาง | 3.28 | 0.74 | ปานกลาง | 3.31 | 0.52 | ปานกลาง |
| ด้านความมีอิสระใน การทำงาน | 3.00 | 0.62 | ปานกลาง | 3.05 | 0.72 | ปานกลาง | 3.28 | 0.83 | ปานกลาง | 3.36 | 0.64 | ปานกลาง | 3.47 | 0.78 | ปานกลาง | 4.00 | 0.76 | มาก |
| ด้านการมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน | 2.39 | 0.96 | น้อย | 2.43 | 0.80 | น้อย | 2.77 | 0.93 | ปานกลาง | 2.67 | 0.77 | ปานกลาง | 3.21 | 0.83 | ปานกลาง | 3.34 | 0.90 | ปานกลาง |
| ความผูกพันกับ องค์การ | 3.56 | 0.68 | มาก | 3.50 | 0.71 | ปานกลาง | 3.67 | 0.77 | มาก | 3.79 | 0.52 | มาก | 3.75 | 0.51 | มาก | 4.14 | 0.37 | มาก |
| รวม | 3.17 | 0.41 | ปานกลาง | 3.17 | 0.47 | ปานกลาง | 3.35 | 0.63 | ปานกลาง | 3.36 | 0.39 | ปานกลาง | 3.42 | 0.53 | ปานกลาง | 3.56 | 0.43 | มาก |

ตารางที่ 4.13 แสดงการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร | รายได้ต่อเดือน | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|-------------------------------|-------------|----------------|---------------------|-------------|----------------|---------------------|-------------|----------------|------------------|-------------|----------------|
| | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | | | 10,001 - 20,000 บาท | | | 20,001 - 30,000 บาท | | | 30,000 บาทขึ้นไป | | |
| | \bar{X} | SD | ความหมาย | \bar{X} | SD | ความหมาย | \bar{X} | SD | ความหมาย | \bar{X} | SD | ความหมาย |
| ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ | 3.24 | 0.58 | ปานกลาง | 3.45 | 0.73 | ปานกลาง | 3.34 | 0.94 | ปานกลาง | 3.41 | 0.74 | ปานกลาง |
| ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน | 3.54 | 0.57 | มาก | 3.53 | 0.67 | มาก | 3.33 | 0.65 | ปานกลาง | 3.43 | 0.66 | ปานกลาง |
| ด้านความเป็นกลุ่มนิยม | 3.45 | 0.67 | ปานกลาง | 3.36 | 0.86 | ปานกลาง | 3.32 | 0.83 | ปานกลาง | 3.28 | 0.61 | ปานกลาง |
| ด้านความมีอิสระในการทำงาน | 3.06 | 0.72 | ปานกลาง | 3.33 | 0.75 | ปานกลาง | 3.26 | 0.86 | ปานกลาง | 3.57 | 0.78 | มาก |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | 2.38 | 0.80 | น้อย | 2.86 | 0.88 | ปานกลาง | 2.81 | 0.96 | ปานกลาง | 3.20 | 0.88 | ปานกลาง |
| ความผูกพันกับองค์กร | 3.53 | 0.69 | มาก | 3.70 | 0.71 | มาก | 3.62 | 0.66 | มาก | 3.91 | 0.45 | มาก |
| รวม | 3.20 | 0.44 | ปานกลาง | 3.37 | 0.56 | ปานกลาง | 3.28 | 0.61 | ปานกลาง | 3.47 | 0.50 | ปานกลาง |

ตารางที่ 4.14 แสดงการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร

| การรับรู้เกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร | ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|----------------------------|-------------|----------------|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|----------------|
| | 1 - 9 ปี | | | 10 - 20 ปี | | | 21 - 30 ปี | | | 30 ปีขึ้นไป | | |
| | \bar{X} | SD | ความหมาย | \bar{X} | SD | ความหมาย | \bar{X} | SD | ความหมาย | \bar{X} | SD | ความหมาย |
| ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ | 3.48 | 0.65 | ปานกลาง | 3.41 | 0.79 | ปานกลาง | 3.18 | 0.75 | ปานกลาง | 3.36 | 0.95 | ปานกลาง |
| ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน | 3.39 | 0.53 | ปานกลาง | 3.50 | 0.64 | ปานกลาง | 3.58 | 0.73 | มาก | 3.44 | 0.85 | ปานกลาง |
| ด้านความเป็นกลุ่มนิยม | 3.57 | 0.60 | มาก | 3.26 | 0.84 | ปานกลาง | 3.26 | 0.82 | ปานกลาง | 3.25 | 0.96 | ปานกลาง |
| ด้านความมีอิสระในการทำงาน | 3.45 | 0.66 | ปานกลาง | 3.26 | 0.82 | ปานกลาง | 3.19 | 0.82 | ปานกลาง | 3.13 | 0.93 | ปานกลาง |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการ บริหารงาน | 2.95 | 0.73 | ปานกลาง | 2.77 | 0.93 | ปานกลาง | 2.70 | 1.05 | ปานกลาง | 2.65 | 1.09 | ปานกลาง |
| ความผูกพันกับองค์กร | 3.65 | 0.53 | มาก | 3.67 | 0.76 | มาก | 3.71 | 0.66 | มาก | 3.72 | 0.78 | มาก |
| รวม | 3.41 | 0.38 | ปานกลาง | 3.31 | 0.58 | ปานกลาง | 3.27 | 0.63 | ปานกลาง | 3.26 | 0.73 | ปานกลาง |

ตารางที่ 4.45 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ จำแนกตามระดับชั้นยศทางทหาร

| ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ | พนักงาน ราชการ | | ลูกจ้างประจำ | | ส.ต. – จ.ส.ต. | | ร.ต. – ร.อ. | | พ.ต. – พ.อ. | | พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป | | F | Sig. |
|---|-------------------|------|--------------|------|------------------|------|-------------|------|-------------|------|-----------------------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ผู้บังคับบัญชามีลักษณะการปกครองและบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย | 3.42 | 0.90 | 3.25 | 0.92 | 3.40 | 1.08 | 3.50 | 1.10 | 3.31 | 0.92 | 3.75 | 0.96 | 0.320 | 0.900 |
| 2. ผู้บังคับบัญชาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.17 | 0.94 | 3.03 | 0.90 | 3.28 | 1.15 | 3.11 | 1.08 | 3.33 | 1.01 | 3.25 | 0.50 | 0.408 | 0.843 |
| 3. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองไม่ถือตัวและปฏิบัติตนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.58 | 0.67 | 3.47 | 0.98 | 3.49 | 1.09 | 3.50 | 0.99 | 3.47 | 0.87 | 3.50 | 1.00 | 0.029 | 1.000 |
| 4. ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยจะรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา | 2.75 | 0.75 | 3.53 | 0.92 | 3.30 | 1.04 | 3.67 | 0.97 | 3.59 | 0.93 | 3.75 | 0.50 | 2.138 | 0.063 |

ตารางที่ 4.46 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน จำแนกตามระดับชั้นยศทางทหาร

| ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน | พนักงาน ราชการ | | ลูกจ้างประจำ | | ส.ต. - จ.ส.ต. | | ร.ต. - ร.อ. | | พ.ต. - พ.อ. | | พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป | | F | Sig. |
|--|-------------------|------|--------------|------|---------------|------|-------------|------|-------------|------|-----------------------|------|-------|-------|
| | \bar{x} | SD | \bar{x} | SD | \bar{x} | SD | \bar{x} | SD | \bar{x} | SD | \bar{x} | SD | | |
| 1. ผู้ได้บังคับบัญชาถูกเข้มงวดในเรื่องของระเบียบวินัย | 3.33 | 0.65 | 3.31 | 0.74 | 3.41 | 0.92 | 3.22 | 0.81 | 3.24 | 0.69 | 2.75 | 0.96 | 0.714 | 0.614 |
| 2. ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด | 3.75 | 0.87 | 3.88 | 0.61 | 3.70 | 0.90 | 3.72 | 0.67 | 3.49 | 0.74 | 3.25 | 0.96 | 1.209 | 0.307 |
| 3. ข้าราชการมีความระมัดระวังในการทำงานเนื่องจากกลัวข้อผิดพลาด | 3.50 | 0.67 | 3.56 | 0.76 | 3.53 | 0.94 | 3.22 | 0.94 | 3.33 | 0.72 | 3.00 | 1.15 | 0.957 | 0.446 |

ตารางที่ 4.47 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นกลุ่มนิยม จำแนกตามระดับชั้นยศทางทหาร

| ด้านความเป็นกลุ่มนิยม | พนักงาน ราชการ | | ลูกจ้างประจำ | | ส.ต. - จ.ส.ต. | | ร.ต. - ร.อ. | | พ.ต. - พ.อ. | | พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป | | F | Sig. |
|---|-------------------|------|--------------|------|---------------|------|-------------|------|-------------|------|-----------------------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ข้าราชการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่น เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน | 3.33 | 1.07 | 3.25 | 0.84 | 3.53 | 1.06 | 3.56 | 0.86 | 3.27 | 0.95 | 3.25 | 0.50 | 0.748 | 0.589 |
| 2. ข้าราชการต่างคนต่างทำงานอย่างทุ่มเท เพื่อร่วมกันสร้างผลงานให้แก่หน่วยงาน | 3.50 | 0.90 | 2.91 | 0.86 | 3.33 | 0.96 | 3.28 | 0.83 | 3.16 | 0.85 | 2.75 | 0.96 | 1.529 | 0.183 |
| 3. ข้าราชการทำงานแบบพึ่งพากันร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | 3.33 | 1.07 | 3.16 | 0.99 | 3.43 | 0.97 | 3.56 | 0.86 | 3.29 | 0.91 | 3.25 | 0.96 | 0.601 | 0.699 |
| 4. ข้าราชการมักจะไม่ตัดสินใจด้วยตนเอง ตามลำพังแต่จะคำนึงถึงเสียงส่วนใหญ่ ของที่ประชุม | 3.33 | 0.98 | 3.28 | 1.02 | 3.51 | 0.96 | 3.61 | 1.04 | 3.41 | 0.81 | 4.00 | 0.00 | 0.701 | 0.623 |

ตารางที่ 4.48 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามระดับชั้นยศทางทหาร

| ด้านการมีอิสระในการทำงาน | พนักงาน ราชการ | | ลูกจ้างประจำ | | ส.ต. - จ.ส.ต. | | ร.ต. - ร.อ. | | พ.ต. - พ.อ. | | พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป | | F | Sig. |
|---|-------------------|------|--------------|------|---------------|------|-------------|------|-------------|------|-----------------------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่อยู่ใน ความรับผิดชอบหรือได้รับการมอบหมาย | 3.33 | 0.65 | 3.47 | 0.80 | 3.58 | 1.01 | 3.67 | 0.84 | 3.55 | 0.87 | 4.25 | 0.50 | 0.741 | 0.593 |
| 2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดง ความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะ ปฏิบัติงานได้ | 3.00 | 0.74 | 3.03 | 0.90 | 3.23 | 0.95 | 3.33 | 0.84 | 3.61 | 0.76 | 4.25 | 0.50 | 3.201 | 0.008* |
| 3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดง ความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างเต็มที่ | 2.83 | 1.11 | 3.25 | 0.84 | 3.36 | 1.14 | 3.17 | 0.71 | 3.47 | 1.02 | 4.25 | 0.96 | 1.514 | 0.187 |
| 4. ในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ | 2.58 | 1.16 | 2.72 | 0.85 | 2.86 | 1.05 | 3.11 | 1.02 | 3.43 | 1.00 | 3.75 | 1.26 | 3.418 | 0.006* |
| 5. ข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ เพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย | 3.58 | 0.67 | 3.09 | 0.86 | 3.47 | 0.87 | 3.61 | 0.85 | 3.57 | 0.79 | 4.00 | 0.82 | 1.917 | 0.093 |
| 6. ท่านสามารถแสดงข้อโต้แย้งในการทำงานออกมา ได้อย่างเปิดเผย | 2.67 | 0.78 | 2.72 | 0.89 | 3.19 | 1.05 | 3.28 | 0.83 | 3.20 | 0.98 | 3.50 | 1.00 | 1.949 | 0.088 |

ตารางที่ 4.49 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามระดับชั้นยศทางทหาร

| ด้านการมีอิสระในการทำงาน | ระดับชั้นยศทางทหาร | ค่าเฉลี่ย | พนักงานราชการ | ลูกจ้างประจำ | ศ.ต. - จ.ศ.อ. | ร.ต. - ร.อ. | พ.ต. - พ.อ. | พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป |
|--|--------------------|-----------|---------------|--------------|---------------|-------------|-------------|--------------------|
| 2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงการรับรู้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ | พนักงานราชการ | 3.00 | - | 1.000 | 0.953 | 0.908 | 0.250 | 0.133 |
| | ลูกจ้างประจำ | 3.03 | | - | 0.873 | 0.847 | 0.043(*) | 0.093 |
| | ศ.ต. - จ.ศ.อ. | 3.23 | | | - | 0.998 | 0.162 | 0.208 |
| | ร.ต. - ร.อ. | 3.33 | | | | - | 0.854 | 0.402 |
| | พ.ต. - พ.อ. | 3.61 | | | | | - | 0.721 |
| | พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป | 4.25 | | | | | | - |
| 4. ในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ | พนักงานราชการ | 2.58 | - | 0.999 | 0.947 | 0.729 | 0.105 | 0.350 |
| | ลูกจ้างประจำ | 2.72 | | - | 0.983 | 0.778 | 0.028(*) | 0.395 |
| | ศ.ต. - จ.ศ.อ. | 2.86 | | | - | 0.937 | 0.029(*) | 0.530 |
| | ร.ต. - ร.อ. | 3.11 | | | | - | 0.866 | 0.864 |
| | พ.ต. - พ.อ. | 3.43 | | | | | - | 0.990 |
| | พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป | 3.75 | | | | | | - |

หมายเหตุ *P-Value < 0.05

ตารางที่ 4.50 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จำแนกตามระดับชั้นยศทางทหาร

| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | พนักงาน ราชการ | | ลูกจ้างประจำ | | ส.ต. – จ.ส.ต. | | ร.ต. – ร.อ. | | พ.ต. – พ.อ. | | พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป | | F | Sig. |
|--|-------------------|------|--------------|------|------------------|------|-------------|------|-------------|------|-----------------------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านมีโอกาสร่วมในการวางนโยบาย/ คำสั่ง การปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน | 2.25 | 0.97 | 2.22 | 0.83 | 2.51 | 1.10 | 2.56 | 0.98 | 3.10 | 0.92 | 3.25 | 0.96 | 4.228 | 0.001* |
| 2. ผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านหรือ เพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ | 2.33 | 0.98 | 2.59 | 0.98 | 2.90 | 1.01 | 2.67 | 0.77 | 3.16 | 0.90 | 3.25 | 0.96 | 2.528 | 0.030* |
| 3. ท่านสามารถแสดงความเห็นหรือให้ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ หน่วยงานได้ | 2.58 | 1.08 | 2.47 | 0.88 | 2.90 | 1.02 | 2.78 | 1.00 | 3.37 | 0.95 | 3.50 | 1.00 | 4.017 | 0.002* |

ตารางที่ 4.51 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
จำแนกตามระดับชั้นยศทางทหาร

| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | ระดับชั้นยศทางทหาร | ค่าเฉลี่ย | พนักงานราชการ | ลูกจ้างประจำ | ส.ต. - จ.ส.อ. | ร.ต. - ร.อ. | พ.ต. - พ.อ. | พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป |
|--|--------------------|-----------|---------------|--------------|---------------|-------------|-------------|--------------------|
| 1. ท่านมีโอกาสร่วมในการวางนโยบาย/คำสั่ง การปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน | พนักงานราชการ | 2.25 | - | 1.000 | 0.961 | 0.963 | 0.088 | 0.505 |
| | ลูกจ้างประจำ | 2.22 | | - | 0.736 | 0.859 | 0.002(*) | 0.371 |
| | ส.ต. - จ.ส.อ. | 2.51 | | | - | 1.000 | 0.014(*) | 0.689 |
| | ร.ต. - ร.อ. | 2.56 | | | | - | 0.349 | 0.804 |
| | พ.ต. - พ.อ. | 3.10 | | | | | - | 1.000 |
| | พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป | 3.25 | | | | | | - |
| 2. ผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ | พนักงานราชการ | 2.33 | - | 0.966 | 0.391 | 0.936 | 0.080 | 0.557 |
| | ลูกจ้างประจำ | 2.59 | | - | 0.637 | 1.000 | 0.096 | 0.787 |
| | ส.ต. - จ.ส.อ. | 2.90 | | | - | 0.935 | 0.654 | 0.980 |
| | ร.ต. - ร.อ. | 2.67 | | | | - | 0.413 | 0.879 |
| | พ.ต. - พ.อ. | 3.16 | | | | | - | 1.000 |
| | พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป | 3.25 | | | | | | - |

ตารางที่ 4.51 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
จำแนกตามระดับชั้นยศทางทหาร (ต่อ)

| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | ระดับชั้นยศทางทหาร | ค่าเฉลี่ย | พนักงานราชการ | ลูกจ้างประจำ | ส.ต. - จ.ส.อ. | ร.ต. - ร.อ. | พ.ต. - พ.อ. | พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป |
|--|--------------------|-----------|---------------|--------------|---------------|-------------|-------------|--------------------|
| 3. ท่านสามารถแสดงความเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ | พนักงานราชการ | 2.58 | - | 0.999 | 0.902 | 0.995 | 0.136 | 0.590 |
| | ลูกจ้างประจำ | 2.47 | | - | 0.288 | 0.894 | 0.001(*) | 0.359 |
| | ส.ต. - จ.ส.อ. | 2.90 | | | - | 0.997 | 0.097 | 0.842 |
| | ร.ต. - ร.อ. | 2.78 | | | | - | 0.254 | 0.769 |
| | พ.ต. - พ.อ. | 3.37 | | | | | - | 1.000 |
| | พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป | 3.50 | | | | | | - |

หมายเหตุ *P-Value < 0.05

ตารางที่ 4.52 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามระดับชั้นยศทางทหาร

| ความผูกพันกับองค์กร | พนักงาน ราชการ | | ลูกจ้างประจำ | | ส.ต. - จ.ส.ต. | | ร.ต. - ร.อ. | | พ.ต. - พ.อ. | | พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป | | F | Sig. |
|--|-------------------|------|--------------|------|---------------|------|-------------|------|-------------|------|-----------------------|------|-------|------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว | 3.33 | 0.89 | 3.38 | 0.83 | 3.57 | 0.97 | 3.78 | 0.73 | 3.80 | 0.76 | 4.00 | 0.00 | 1.497 | 0.193 |
| 2. ท่านเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้หน่วย | 3.67 | 0.78 | 3.56 | 0.72 | 3.80 | 0.84 | 3.83 | 0.71 | 3.84 | 0.69 | 4.50 | 0.58 | 1.359 | 0.241 |
| 3. ท่านมีความตั้งใจและมีความเต็มใจอย่างมากที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของหน่วยประสบความสำเร็จ | 4.08 | 0.79 | 3.63 | 0.79 | 3.86 | 0.86 | 3.94 | 0.64 | 3.98 | 0.69 | 4.25 | 0.50 | 1.207 | 0.307 |
| 4. ท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำที่บ้าน | 2.42 | 1.08 | 2.56 | 0.98 | 3.11 | 1.07 | 3.06 | 1.00 | 3.41 | 0.89 | 3.75 | 0.96 | 4.138 | 0.001 * |
| 5. ท่านจะไม่หยุดงานหรือลาเมื่อไม่มีความจำเป็น | 3.67 | 1.07 | 3.78 | 1.10 | 3.80 | 1.01 | 4.06 | 0.73 | 3.94 | 0.69 | 4.50 | 0.58 | 0.823 | 0.535 |
| 6. ท่านเชื่อมั่นและยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด | 3.67 | 0.78 | 3.66 | 0.83 | 3.83 | 0.92 | 4.00 | 0.59 | 3.82 | 0.60 | 4.00 | 0.00 | 0.582 | 0.714 |
| 7. ท่านปรารถนาที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป | 4.08 | 1.00 | 3.94 | 0.88 | 3.72 | 1.12 | 3.89 | 0.83 | 3.47 | 0.82 | 4.00 | 0.82 | 1.460 | 0.205 |

ตารางที่ 4.53 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามระดับชั้นยศทางทหาร

| ความผูกพันกับองค์กร | ระดับชั้นยศทางทหาร | ค่าเฉลี่ย | พนักงานราชการ | ลูกจ้างประจำ | ส.ต. - จ.ส.อ. | ร.ต. - ร.อ. | พ.ต. - พ.อ. | พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป |
|---|--------------------|-----------|---------------|--------------|---------------|-------------|-------------|--------------------|
| 4. ท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จ ท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน | พนักงานราชการ | 2.42 | - | 0.998 | 0.228 | 0.531 | 0.030 | 0.201 |
| | ลูกจ้างประจำ | 2.56 | | - | 0.099 | 0.558 | 0.004(*) | 0.231 |
| | ส.ต. - จ.ส.อ. | 3.11 | | | - | 1.000 | 0.579(*) | 0.817 |
| | ร.ต. - ร.อ. | 3.06 | | | | - | 0.800 | 0.812 |
| | พ.ต. - พ.อ. | 3.41 | | | | | - | 0.987 |
| | พ.อ.(พิเศษ) ขึ้นไป | 3.75 | | | | | | - |

หมายเหตุ *P-Value < 0.05

ตารางที่ 4.54 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | | 10,001-20,000 บาท | | 20,001-30,000 บาท | | 30,000 บาทขึ้นไป | | F | Sig. |
|---|--|------|-------------------|------|-------------------|------|------------------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| | 1. ผู้บังคับบัญชามีลักษณะการปกครองและ บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย | 3.27 | 0.87 | 3.45 | 1.04 | 3.34 | 1.09 | 3.24 | | |
| 2. ผู้บังคับบัญชาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับ บัญชารับฟังความคิดเห็นและตัดสินใจ ร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.05 | 1.00 | 3.30 | 1.01 | 3.17 | 1.22 | 3.32 | 0.95 | 0.596 | 0.618 |
| 3. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองไม่ถือตัว และปฏิบัติตนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.49 | 0.87 | 3.55 | 0.98 | 3.44 | 1.10 | 3.36 | 0.91 | 0.294 | 0.830 |
| 4. ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยจะรับฟังความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.22 | 0.85 | 3.42 | 1.01 | 3.41 | 1.09 | 3.72 | 0.79 | 1.318 | 0.270 |

ตารางที่ 4.55 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | | 10,001-20,000 บาท | | 20,001-30,000 บาท | | 30,000 บาทขึ้นไป | | F | Sig. |
|--|----------------------------------|------|-------------------|------|-------------------|------|------------------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ผู้ได้บังคับบัญชาถูกเข้มงวดในเรื่องของระเบียบวินัย | 3.38 | 0.64 | 3.38 | 0.85 | 3.15 | 0.88 | 3.28 | 0.79 | 0.856 | 0.465 |
| 2. ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด | 3.65 | 0.72 | 3.75 | 0.83 | 3.59 | 0.81 | 3.56 | 0.82 | 0.644 | 0.588 |
| 3. ข้าราชการมีความระมัดระวังในการทำงานเนื่องจากกลัวข้อผิดพลาด | 3.59 | 0.80 | 3.46 | 0.84 | 3.27 | 0.98 | 3.44 | 0.71 | 0.989 | 0.399 |

ตารางที่ 4.56 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเป็นกลุ่มนิยม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| ด้านความเป็นกลุ่มนิยม | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | | 10,001-20,000 บาท | | 20,001-30,000 บาท | | 30,000 บาทขึ้นไป | | F | Sig. |
|---|----------------------------------|------|-------------------|------|-------------------|------|------------------|------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1. ข้าราชการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่น เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน | 3.51 | 0.90 | 3.41 | 1.01 | 3.41 | 1.05 | 3.20 | 0.82 | 0.519 | 0.669 |
| 2. ข้าราชการต่างคนต่างทำงานอย่างทุ่มเท เพื่อร่วมกันสร้างผลงานให้แก่หน่วยงาน | 3.35 | 0.86 | 3.19 | 0.96 | 3.22 | 0.94 | 3.08 | 0.76 | 0.475 | 0.700 |
| 3. ข้าราชการทำงานแบบพึ่งพากันร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | 3.49 | 0.90 | 3.31 | 0.97 | 3.39 | 1.05 | 3.24 | 0.83 | 0.435 | 0.728 |
| 4. ข้าราชการมักจะไม่ตัดสินใจด้วยตนเอง ตามลำพังแต่จะคำนึงถึงเสียงส่วนใหญ่ ของที่ประชุม | 3.43 | 0.83 | 3.52 | 1.04 | 3.24 | 0.92 | 3.60 | 0.65 | 1.037 | 0.378 |

ตารางที่ 4.57 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| ด้านการมีอิสระในการทำงาน | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | | 10,001-20,000 บาท | | 20,001-30,000 บาท | | 30,000 บาท ขึ้นไป | | F | Sig. |
|--|---|------|----------------------|------|----------------------|------|----------------------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| | 1. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบหรือได้รับการมอบหมาย | 3.35 | 0.95 | 3.63 | 0.87 | 3.46 | 0.98 | 3.76 | | |
| 2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ | 3.00 | 0.94 | 3.30 | 0.86 | 3.32 | 0.93 | 3.80 | 0.71 | 4.181 | 0.007* |
| 3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างเต็มที่ | 3.14 | 1.00 | 3.42 | 1.01 | 3.17 | 1.07 | 3.60 | 1.08 | 1.563 | 0.200 |
| 4. ในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ | 2.51 | 0.99 | 3.03 | 0.99 | 3.17 | 1.12 | 3.36 | 0.99 | 4.257 | 0.006* |
| 5. ชีวราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย | 3.54 | 0.80 | 3.42 | 0.86 | 3.44 | 0.90 | 3.56 | 0.77 | 0.305 | 0.822 |
| 6. ท่านสามารถแสดงข้อโต้แย้งในการทำงานออกมาได้อย่างเปิดเผย | 2.84 | 0.90 | 3.18 | 0.97 | 3.00 | 1.05 | 3.32 | 1.03 | 1.666 | 0.176 |

ตารางที่ 4.58 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีอิสระในการทำงาน จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

| ด้านการมีอิสระในการทำงาน | รายได้ต่อเดือน | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | 10,001 - 20,000 บาท | 20,001 - 30,000 บาท | 30,000 บาท ขึ้นไป |
|--|-------------------------------|-----------|-------------------------------|---------------------|---------------------|-------------------|
| 2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองและแสดงการรับรู้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | 3.00 | - | 0.289 | 0.380 | 0.003(*) |
| | 10,001 - 20,000 บาท | 3.30 | - | - | 1.000 | 0.058 |
| | 20,001 - 30,000 บาท | 3.32 | - | - | - | 0.133 |
| | 30,000 บาทขึ้นไป | 3.80 | - | - | - | - |
| 4. ในการประชุม ท่านมีโอกาสเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ หรือแนะนำวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | 2.51 | - | 0.047(*) | 0.025 (*) | 0.009 (*) |
| | 10,001 - 20,000 บาท | 3.03 | - | - | 0.887 | 0.484 |
| | 20,001 - 30,000 บาท | 3.17 | - | - | - | 0.884 |
| | 30,000 บาทขึ้นไป | 3.36 | - | - | - | - |

หมายเหตุ *P-Value < 0.05

ตารางที่ 4.59 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | | 10,001-20,000 บาท | | 20,001-30,000 บาท | | 30,000 บาทขึ้นไป | | F | Sig. |
|--|---|------|----------------------|------|----------------------|------|------------------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| | 1. ท่านมีโอกาสร่วมในการวางแผนนโยบาย/คำสั่ง การปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน | 2.30 | 0.85 | 2.63 | 1.06 | 2.59 | 1.09 | 3.04 | | |
| 2. ผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ | 2.35 | 0.82 | 2.97 | 0.96 | 2.90 | 1.00 | 3.20 | 0.96 | 5.094 | 0.002* |
| 3. ท่านสามารถแสดงความเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ | 2.49 | 0.93 | 2.98 | 0.97 | 2.95 | 1.12 | 3.36 | 0.99 | 4.070 | 0.008* |

ตารางที่ 4.60 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | รายได้ต่อเดือน | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | 10,001 - 20,000 บาท | 20,001 - 30,000 บาท | 30,000 บาท ขึ้นไป |
|---|-------------------------------|-----------|----------------------------------|------------------------|------------------------|----------------------|
| 1. ท่านมีโอกาสร่วมในการวางนโยบาย/คำสั่ง การปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาของหน่วยงาน | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | 2.30 | - | 0.327 | 0.600 | 0.028(*) |
| | 10,001 - 20,000 บาท | 2.63 | | - | 0.994 | 0.294 |
| | 20,001 - 30,000 บาท | 2.59 | | | - | 0.299 |
| | 30,000 บาทขึ้นไป | 3.04 | | | | - |
| 2. ผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านหรือ เพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | 2.35 | - | 0.005(*) | 0.052 | 0.004 (*) |
| | 10,001 - 20,000 บาท | 2.97 | | - | 0.983 | 0.694 |
| | 20,001 - 30,000 บาท | 2.90 | | | - | 0.600 |
| | 30,000 บาทขึ้นไป | 3.20 | | | | - |
| 3. ท่านสามารถแสดงความเห็นหรือให้ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ หน่วยงานได้ | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | 2.49 | - | 0.057(*) | 0.172 | 0.005 (*) |
| | 10,001 - 20,000 บาท | 2.98 | | - | 0.999 | 0.327 |
| | 20,001 - 30,000 บาท | 2.95 | | | - | 0.372 |
| | 30,000 บาทขึ้นไป | 3.36 | | | | - |

หมายเหตุ *P-Value < 0.05

ตารางที่ 4.61 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| ความผูกพันกับองค์กร | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | | 10,001-20,000 บาท | | 20,001-30,000 บาท | | 30,000 บาท ขึ้นไป | | F | Sig. |
|--|---|------|----------------------|------|----------------------|------|----------------------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| | 1. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสำคัญมากกว่า ผลประโยชน์ส่วนตัว | 3.30 | 0.85 | 3.65 | 0.92 | 3.71 | 0.81 | 3.76 | | |
| 2. ท่านเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้หน่วย | 3.65 | 0.79 | 3.80 | 0.77 | 3.71 | 0.78 | 4.04 | 0.68 | 1.454 | 0.228 |
| 3. ท่านมีความตั้งใจและมีความเต็มใจอย่างมากที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานของหน่วยประสบ ความสำเร็จ | 3.89 | 0.77 | 3.84 | 0.82 | 3.76 | 0.80 | 4.24 | 0.52 | 2.219 | 0.087 |
| 4. ท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้นำงานกลับไปทำต่อที่ บ้าน | 2.78 | 0.98 | 3.02 | 1.07 | 3.07 | 1.06 | 3.60 | 0.87 | 3.234 | 0.023* |
| 5. ท่านจะไม่หยุดงานหรือลาเมื่อไม่มีความจำเป็น | 3.70 | 1.10 | 3.84 | 0.95 | 3.85 | 0.88 | 4.20 | 0.50 | 1.507 | 0.214 |
| 6. ท่านเชื่อมั่นและยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายที่ หน่วยงานกำหนด | 3.65 | 0.82 | 3.87 | 0.84 | 3.68 | 0.79 | 4.00 | 0.41 | 1.560 | 0.200 |
| 7. ท่านปรารถนาที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป | 3.73 | 1.07 | 3.86 | 0.94 | 3.56 | 1.07 | 3.56 | 0.82 | 1.201 | 0.311 |

ตารางที่ 4.62 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| ความผูกพันกับองค์กร | รายได้ต่อเดือน | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | 10,001 - 20,000 บาท | 20,001 - 30,000 บาท | 30,000 บาท ขึ้นไป |
|--|-------------------------------|-----------|----------------------------------|------------------------|------------------------|----------------------|
| 4. ท่านทำงานในที่ทำงานไม่เสร็จท่านได้ นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | 2.78 | - | 0.634 | 0.602 | 0.013(*) |
| | 10,001 - 20,000 บาท | 3.02 | - | - | 0.993 | 0.064 |
| | 20,001 - 30,000 บาท | 3.07 | - | - | - | 0.185 |
| | 30,000 บาทขึ้นไป | 3.60 | - | - | - | - |