

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการ
สาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เก็บข้อมูลด้วยการส่งแบบ
สอบถามโดยแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 196 ฉบับ ได้รับกลับคืน 196 ฉบับ ได้แบบสอบถามที่
สมบูรณ์ จำนวน 191 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.44 ของแบบสอบถามที่ส่งไป กลุ่มตัวอย่างตอบ
แบบสอบถามระหว่างวันที่ 20 กรกฎาคม 2552 ถึง 20 กันยายน 2552 ผู้วิจัยนำเสนอผลการ
วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์

ตอนที่ 2 ปัจจัยลักษณะองค์การ

ตอนที่ 3 ปัจจัยลักษณะงาน

ตอนที่ 4 ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานจำแนกรายข้อ

ตอนที่ 5 ปัจจัยความผูกพันในองค์การ

ตอนที่ 6 ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล
ลักษณะองค์การ ลักษณะงานและประสพการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 7 ผลการหาความสัมพันธ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์การของ
อาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขจากปัจจัย
ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงานและประสพการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 8 ผลการหาความสัมพันธ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์การด้าน
ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะ
องค์การ ลักษณะงานและประสพการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 9 ผลการหาความสัมพันธ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์การด้าน
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ จาก
ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงานและประสพการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 10 การหาความสัมพันธ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์การรายด้าน
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัย
การสาธารณสุขสิรินธร

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์

อาจารย์กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้มีอายุเฉลี่ย 39.8 ปี สูงสุด 59 ปี ต่ำสุด 24 ปี โดยกระจายอยู่ในกลุ่มอายุ 30 - 39 ปี มากสุดถึงร้อยละ 30.4 รองลงมา กลุ่มอายุ 40-49 ปี ร้อยละ 29.3 อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 23.6 ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปเพียงร้อยละ 16.8 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท ร้อยละ 60.7 จบระดับปริญญาตรี ร้อยละ 35.1 และระดับปริญญาเอก ร้อยละ 4.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เฉลี่ย 10.41 ปี สูงสุด 36 ปี และต่ำสุด 1 ปี โดยปฏิบัติงานระยะเวลา 1-10 ปี ร้อยละ 59.2 รองลงมา ปฏิบัติงานระยะเวลา 11-20 ปี ร้อยละ 25.1 และปฏิบัติงานระยะเวลา 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 15.7 ตามลำดับ ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร ร้อยละ 25.70 และผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 74.30 ดังรายละเอียดตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของอาจารย์จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยลักษณะบุคคล	จำนวน (n)	ร้อยละ
รวม	191	100
อายุ(ปี) อายุเฉลี่ย = 39.79 S.D. = 9.39 ต่ำสุด = 24 ปี สูงสุด = 59 ปี		
น้อยกว่า 30 ปี	45	23.6
30 - 39 ปี	58	30.4
40 - 49 ปี	56	29.2
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	32	16.8
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	67	35.1
ปริญญาโท	116	60.7
ปริญญาเอก	8	4.2
ระยะเวลาปฏิบัติงาน เฉลี่ย 10.41 ปี S.D. = 8.57 ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 36 ปี		
1 - 10 ปี	113	59.2
11 - 20 ปี	48	25.1
21 ปีขึ้นไป	30	15.7

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะบุคคล	จำนวน (n)	ร้อยละ
ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	49	25.70
ผู้ปฏิบัติ	142	74.30

ตอนที่ 2 ปัจจัยลักษณะองค์การ

ปัจจัยลักษณะองค์การที่ศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยภาวะผู้นำของหัวหน้า ความน่าเชื่อถือขององค์การและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

2.1 ภาวะผู้นำของหัวหน้า

จากการศึกษาพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นรายข้อระดับมาก ในข้อผู้นำกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงานสูงสุดร้อยละ 53.9 และรองลงมาตามลำดับได้แก่ผู้นำได้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานร้อยละ 49.2 ผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลทันทั่วทั้งที่และผู้นำได้กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาร้อยละ 44.0

2.2 ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ

จากการศึกษาพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นรายข้อระดับมาก ในข้อเมื่อวิทยาลัยจัดกิจกรรมและขอความร่วมมือจากประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกมักได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีร้อยละ 56.0 และรองลงมาตามลำดับได้แก่ เรื่องวิทยาลัยเป็นสถานที่ทำงานที่ประชาชนยอมรับและเชื่อถือสูงสุด ร้อยละ 55.5 วิทยาลัยเป็นที่ยอมรับของประชาชนในด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ร้อยละ 53.4 และวิทยาลัยมีชื่อเสียงในด้านดีมาตลอด ร้อยละ 48.2

2.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร

จากการศึกษาพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นรายข้อระดับมาก ในข้อวิทยาลัยฯ เปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางปฏิบัติตลอดเวลาและผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเรื่องการบริหารงานเต็มที่สูงสุด ร้อยละ 53.9 รองลงมาตามลำดับได้แก่ในการประชุมขอความร่วมมือเพื่อพัฒนาองค์การ อาจารย์จะมีความกระตือรือร้นให้ความสนใจในการเข้าร่วมประชุม ร้อยละ 51.8 และอาจารย์ได้รับมอบหมายให้ออกไปปฏิบัติงานร่วมกับองค์การข้างนอกหน่วยงานเสมอ ร้อยละ 45.5 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจำแนกตามปัจจัยลักษณะองค์การ

ปัจจัยลักษณะองค์การ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย
2.1 ภาวะผู้นำของหัวหน้า					
วิทยาลัยฯมีผู้นำการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน	11.0 (21)	53.9 (103)	27.2 (52)	4.2 (8)	3.7 (7)
วิทยาลัยฯมีผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	4.2 (8)	44.0 (84)	29.3 (56)	11.0 (21)	11.5 (22)
วิทยาลัยฯมีผู้นำที่กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	4.7 (9)	43.5 (83)	33.5 (64)	10.5 (20)	7.9 (8)
วิทยาลัยฯมีผู้นำที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน	6.8 (13)	49.2 (94)	29.3 (56)	6.3 (12)	8.4 (16)
2.2 ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ					
วิทยาลัยฯมีชื่อเสียงในด้านดีมาตลอด	12.0 (23)	48.2 (92)	33.5 (64)	3.1 (6)	3.1 (6)
วิทยาลัยฯเป็นที่ยอมรับของประชาชนในด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ	15.7 (30)	53.4 (102)	26.2 (50)	1.0 (2)	3.7 (7)
วิทยาลัยฯเป็นสถานที่ทำงานที่ประชาชนยอมรับและเชื่อถือ	16.8 (32)	55.5 (106)	24.6 (47)	2.1 (4)	1.0 (2)
เมื่อจัดกิจกรรมและขอความร่วมมือจากประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกมักได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี	13.6 (26)	56.0 (107)	27.2 (52)	1.0 (2)	2.1 (4)
2.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร					
วิทยาลัยฯเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางปฏิบัติตลอดเวลา	14.7 (28)	53.9 (103)	22.5 (43)	4.7 (9)	4.2 (8)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะองค์การ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย
ในการประชุมขอความร่วมมือเพื่อพัฒนาองค์การได้มี	14.7	51.8	28.8	3.7	1.0
ความกระตือรือร้นให้ความสนใจในการเข้าร่วมประชุม	(28)	(99)	(55)	(7)	(2)
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นการปฏิบัติงานเต็มที่	17.8	53.9	20.4	5.2	2.6
	(34)	(103)	(39)	(10)	(5)
การได้รับมอบหมายให้ออกไปปฏิบัติงานร่วมกับ	10.5	45.5	30.4	10.5	3.1
องค์การข้างนอกหน่วยงานเสมอ	(20)	(87)	(58)	(20)	(6)

ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของลักษณะองค์การ พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากร้อยละ 1.6 อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 56.0 และอยู่ในระดับน้อยร้อยละ 42.4 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะองค์การโดยรวม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะองค์การ	จำนวน	ร้อยละ
มาก (มากกว่า 80 %)	3	1.6
ปานกลาง (60-80 %)	107	56.0
น้อย (น้อยกว่า 60 %)	81	42.4
รวม	191	100.0

ตอนที่ 3 ปัจจัยลักษณะงาน

ปัจจัยลักษณะงานครั้งนี้ประกอบด้วยควมมีอิสระของงาน ความเฉพาะเจาะจงของงาน ความท้าทายของงานและผลย้อนกลับของงาน

3.1 ความมีอิสระของงาน

จากการศึกษาพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นรายข้อระดับมากในข้ออาจารย์สามารถวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบหรือระเบียบคำสั่งที่กำหนดสูงสุด ร้อยละ 66.5 และรองลงมาตามลำดับได้แก่ อาจารย์มีอิสระในการจัดขั้นตอนการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเอง ร้อยละ 59.2 อาจารย์มีอำนาจตัดสินใจอย่างพอเพียงในงานที่รับผิดชอบ หรือได้รับมอบหมาย ร้อยละ 58.1

3.2 ความเฉพาะเจาะจงของงาน

จากการศึกษาพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นรายข้อระดับมากในข้ออาจารย์สามารถบอกคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งได้ถูกต้อง ร้อยละ 61.3 งานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ร้อยละ 60.7 อาจารย์สามารถอธิบายลักษณะของงานและขอบเขตที่รับผิดชอบ ร้อยละ 60.2 และอาจารย์อธิบายได้ว่างานที่ทำมีขั้นตอนอย่างไรสูงสุด ร้อยละ 59.7

3.3 ความท้าทายของงาน

จากการศึกษาพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นรายข้อระดับมากในข้องานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 67.5 งานที่ รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ทักษะและความชำนาญหลายด้าน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ร้อยละ 60.7 งานที่อาจารย์รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 59.2 และงานที่อาจารย์รับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถ ทำให้เกิด ความกระตือรือร้นและอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ ร้อยละ 51.3

3.4 ผลย้อนกลับของงาน

จากการศึกษาพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นรายข้อระดับมาก ในข้อความสำเร็จของงานที่ผ่านมาทำให้อาจารย์เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ร้อยละ 54.5 และรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ทำให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ร้อยละ 48.7 ภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์ได้รับแจ้งผลการประเมินทุกครั้ง ร้อยละ 40.8 และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในวิทยาลัยเป็นระบบที่ดี ร้อยละ 33.0 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจำแนกตามปัจจัย
ลักษณะงาน

ปัจจัยลักษณะองค์การ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่เห็น ด้วย
3.1 ความมีอิสระของงาน					
ความสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ ด้วยตนเองภายในกรอบหรือระเบียบคำสั่งที่กำหนด	20.4 (39)	66.5 (127)	10.5 (20)	2.1 (4)	0.5 (1)
ความมีอิสระในการจัดขั้นตอนการทำงานที่รับผิดชอบด้วย ตนเอง	23 (44)	59.2 (113)	12.6 (24)	3.1 (6)	2.1 (4)
ความมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบหรือได้รับ มอบหมาย	19.4 (37)	58.1 (111)	16.8 (32)	2.1 (4)	3.7 (7)
3.2 ความเฉพาะเจาะจงของงาน					
ความสามารถบอกคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งได้ถูกต้อง	22.0 (42)	61.3 (117)	16.2 (31)	0.5 (1)	0 (0.0)
ความสามารถอธิบายลักษณะงานและขอบเขตที่รับผิดชอบได้	25.1 (48)	60.2 (115)	14.1 (27)	0.5 (1)	0 (0.0)
งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นงานที่มีเป้าหมายชัดเจน	22.0 (42)	60.7 (116)	14.7 (28)	1.6 (3)	1.0 (2)
ความสามารถอธิบายได้ว่างานมีขั้นตอนเป็นอย่างไร	31.4 (60)	59.7 (114)	7.9 (15)	0 (0.0)	1.0 (2)
3.3 ความท้าทายของงาน					
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการ ปฏิบัติงาน	18.8 (36)	59.2 (113)	17.3 (33)	3.7 (7)	1.0 (2)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การปฏิบัติ	22.5 (43)	67.5 (129)	8.9 (17)	0.5 (1)	0.5 (1)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ทักษะและความ ชำนาญหลายด้าน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	33.5 (64)	60.7 (116)	5.2 (10)	0.5 (1)	0 (0.0)

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะองค์การ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย
งานที่รับผิดชอบเป็นงานน่าสนใจ ทำทาสความสามารถทำให้เกิดความกระตือรือร้นและอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ	25.1 (48)	51.3 (98)	18.8 (36)	4.2 (8)	0.5 (1)
3.4 ผลย้อนกลับของงาน					
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ เป็นระบบที่ดี	4.7 (9)	33.0 (63)	38.7 (74)	15.7 (30)	7.9 (15)
ภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับแจ้งผลทุกครั้ง	4.7 (9)	40.8 (78)	26.7 (51)	15.2 (29)	12.6 (24)
ความสำเร็จของงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	13.6 (26)	54.5 (104)	22.5 (43)	6.8 (13)	2.6 (5)
การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	9.9 (19)	48.7 (93)	27.2 (52)	8.9 (17)	5.2 (10)

ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมของลักษณะงาน พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 89.5 อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 9.5 และอยู่ในระดับน้อยร้อยละ 1.0 ดังรายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานโดยรวม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน	จำนวน	ร้อยละ
มาก (มากกว่า 80 %)	171	89.5
ปานกลาง (60-80 %)	18	9.5
น้อย (น้อยกว่า 60 %)	2	1.0
รวม	191	100

ตอนที่ 4 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานจำแนกรายข้อ

ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานครั้งนี้ประกอบด้วยความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งพิง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร

4.1 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นรายข้อระดับมาก ในข้องานที่ทำอยู่ มีผลต่อความสำเร็จของวิทยาลัยสูงสุด ร้อยละ 58.6 และรองลงมาตามลำดับได้แก่ผู้บังคับบัญชา แสดงออกให้เห็นว่างานที่รับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่สำคัญและมีความหมายต่อวิทยาลัย ร้อยละ 53.4 และการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาแสดงออกให้เห็นว่าอาจารย์เป็นผู้หนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงาน ร้อยละ 49.7

4.2 ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งพิง

จากการศึกษาพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นรายข้อระดับมาก ในข้ออาจารย์รู้สึกว่าการทำงานในวิทยาลัยมีความมั่นคง เมื่อได้เป็นสมาชิกขององค์กรสูงสุด ร้อยละ 47.1 และรองลงมาตามลำดับได้แก่อาจารย์มั่นใจว่าเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำเป็นอย่างดี ร้อยละ 45.5 อาจารย์คิดว่าผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความอดุสหาหะ และการอุทิศตนให้กับงาน ร้อยละ 41.9

4.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นรายข้อระดับมากในข้ออาจารย์มักจะให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ร้อยละ 64.9 และรองลงมาตามลำดับได้แก่อาจารย์มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน ร้อยละ 62.8 อาจารย์จะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมมีส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จของงาน ร้อยละ 57.6 และเพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จของงานสูงสุด ร้อยละ 52.4

4.4 ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นรายข้อระดับมากในข้อภาพพจน์ของวิทยาลัยในความรู้สึกของอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นไปในทางที่ดีสูงสุด ร้อยละ 52.9 และรองลงมาตามลำดับได้แก่อาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของวิทยาลัยในปัจจุบัน เหมาะสมดีแล้ว และอาจารย์ส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่ารบรยาศสในการทำงานภายในวิทยาลัยเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ระดับปานกลาง ร้อยละ 41.9 และร้อยละ 41.4 ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำแนกตามปัจจัย
ประสบการณ์การทำงาน

ปัจจัยลักษณะองค์การ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่เห็น ด้วย
4.1 ความรู้สึกว่าตนมีความ สำคัญต่อองค์การ					
งานที่ทำอยู่มีผลต่อความสำเร็จของวิทยาลัย	28.3 (54)	58.6 (112)	11.0 (21)	0.5 (1)	1.6 (3)
การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตัวท่าน ทำให้ท่านรู้สึกว่า ตนมีความสำคัญต่อการทำงาน	13.6 (26)	49.7 (95)	26.7 (51)	3.7 (7)	6.3 (12)
ผู้บังคับบัญชาแสดงออกว่างานที่รับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงาน ที่สำคัญและมีความหมายต่อวิทยาลัย	12.6 (24)	53.4 (102)	20.4 (39)	8.9 (17)	4.7 (9)
4.2 ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้					
ความรู้สึกว่าการทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้มีความมั่นคงเมื่อ ได้เป็นสมาชิกขององค์การ	16.8 (32)	47.1 (90)	24.6 (47)	5.2 (10)	6.3 (12)
ความมั่นใจว่าเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา สามารถช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำเป็นอย่างดี	11.0 (21)	45.5 (87)	28.3 (54)	7.3 (14)	7.9 (15)
ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความอดทน และการอุทิศตนให้กับงาน	7.3 (14)	41.9 (80)	22.0 (42)	15.2 (29)	13.6 (26)
4.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ความคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญ ในการสร้างความ สำเร็จของงาน	37.2 (71)	52.4 (100)	9.4 (18)	0.5 (1)	0.5 (1)
การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้อง ปฏิบัติงานร่วมกัน	18.8 (36)	57.6 (110)	19.4 (37)	1.6 (3)	2.6 (5)
การให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	14.1 (27)	64.9 (124)	18.3 (35)	2.1 (4)	0.5 (1)
การมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน	16.8 (32)	62.8 (120)	16.8 (32)	2.1 (4)	1.6 (3)

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะองค์การ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่เห็น ด้วย
4.4 ทักษะของกุ่มต่อองค์การ					
ภาพพจน์ของวิทยาลัยฯในความรู้สึกของอาจารย์ ส่วนใหญ่ เป็นไปในทางที่ดี	9.9 (19)	52.9 (101)	31.4 (60)	3.1 (6)	2.6 (5)
อาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหาร งานของ วิทยาลัยฯในปัจจุบันเหมาะสมดีแล้ว	4.7 (9)	35.1 (67)	41.9 (80)	13.6 (26)	4.7 (9)
อาจารย์ส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่บรรยากาศในการทำงาน ภายในวิทยาลัยฯเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	6.8 (13)	38.7 (74)	41.4 (79)	6.8 (13)	6.3 (12)

เมื่อวิเคราะห์โดยภาพรวมของประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 5.2 อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 70.7 และอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 24.1 ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
มาก (มากกว่า 80 %)	10	5.2
ปานกลาง (60-80 %)	135	70.7
น้อย (น้อยกว่า 60 %)	46	24.1
รวม	191	100.0

ตอนที่ 5 ปัจจัยความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยความผูกพันในองค์กรครั้งนี้ประกอบด้วยความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

5.1 ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

จากการศึกษาพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นรายข้อระดับมากในข้ออาจารย์ยอมรับ เป้าหมายของวิทยาลัยว่าเป็นสิ่งที่ทันสมัย ร้อยละ 57.1 อาจารย์มีความภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าท่านเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยสูงสุดร้อยละ 50.8 อาจารย์เชื่อมั่นว่าวิทยาลัยเป็นองค์กรที่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานร้อยละ 48.2 อาจารย์พอใจนโยบายการบริหารวิทยาลัย ร้อยละ 46.6 และอาจารย์ยอมรับค่านิยมของวิทยาลัย ร้อยละ 44.0

5.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นระดับมาก ในข้ออาจารย์พร้อมที่จะนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานที่วิทยาลัยอย่างเต็มที่และถึงแม้จะมีอุปสรรคในการทำงาน อาจารย์ก็ไม่ถนัด อาจารย์ก็พร้อมที่จะทำงานเพื่อวิทยาลัย ร้อยละ 50.8 และรองลงมาตามลำดับได้แก่ เมื่อได้รับ มอบหมายงานที่ไม่ถนัด อาจารย์พร้อมที่จะทำงานเพื่อวิทยาลัย ร้อยละ 49.2 อาจารย์เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยวิทยาลัยประสบความสำเร็จ ร้อยละ 47.1 และอาจารย์ยินดีมาทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลาทำงานเมื่อวิทยาลัยมีงานเร่งด่วนหรือจำเป็นต้องทำ ร้อยละ 42.4

5.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

จากการศึกษาพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นรายข้อระดับมาก ในข้อการทำงานในวิทยาลัยนี้มีคุณค่าต่อชีวิต ร้อยละ 47.6 อาจารย์คิดว่าอนาคตของวิทยาลัยคือ อนาคตของอาจารย์ ร้อยละ 36.6 อาจารย์คิดว่าวิทยาลัยนี้เป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุดที่เลือกทำงาน ร้อยละ 34.0 และอาจารย์ตั้งใจที่จะทำงานในวิทยาลัยจนเกษียณราชการอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 40.8 ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจำแนกตามความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยลักษณะองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย
5.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ					
องค์กร	22.5	48.2	23.0	4.2	2.1
ความเชื่อมั่นว่าวิทยาลัยฯเป็นองค์กรที่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงาน	(43)	(92)	(44)	(8)	(4)
การยอมรับเป้าหมายของวิทยาลัยฯว่าเป็นสิ่งที่ทันสมัย	11.5	57.1	23.6	5.8	2.1
	(22)	(109)	(45)	(11)	(4)
การยอมรับค่านิยมของวิทยาลัยฯ	9.9	44.0	34.6	7.9	3.7
	(19)	(84)	(66)	(15)	(7)
ความพอใจกับนโยบายการบริหารวิทยาลัยฯ	8.4	46.6	30.4	9.4	5.2
	(16)	(89)	(58)	(18)	(10)
การมีความภูมิใจที่จะบอกใครว่าเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยฯ	28.8	50.8	14.7	3.7	2.1
	(55)	(97)	(28)	(7)	(4)
5.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้ วิทยาลัยฯ ประสบความสำเร็จ	44.0	47.1	8.4	0.5	0
	(84)	(90)	(16)	(1)	(0.0)
ความยินดีมาทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลาทำงานเมื่อวิทยาลัยฯ มีงานเร่งด่วนหรือจำเป็นที่ต้องทำ	40.8	42.4	11.0	4.2	1.6
	(78)	(81)	(21)	(8)	(3)
ความพร้อมที่จะนำความรู้ความสามารถใช้ในการทำงานที่วิทยาลัยฯ อย่างเต็มที่	45.0	50.8	3.7	0.5	0
	(86)	(97)	(7)	(1)	(0.0)
ถึงแม้จะมีอุปสรรคในการทำงานก็ไม่เคยย่อท้อและพร้อมที่จะทำงานเพื่อวิทยาลัยฯ	25.7	50.8	20.4	2.1	1.0
	(4)	(97)	(39)	(4)	(2)

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะองค์การ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย
5.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ					
ความตั้งใจที่จะทำงานในวิทยาลัยฯจนเกษียณราชการ	22.5 (43)	20.9 (40)	40.8 (78)	5.8 (11)	9.9 (19)
การทำงานในวิทยาลัยฯนี้มีคุณค่าต่อชีวิตท่าน	26.7 (51)	47.6 (91)	20.9 (40)	2.1 (4)	2.6 (5)
อนาคตของวิทยาลัยฯคืออนาคตของอาจารย์	20.4 (39)	36.6 (70)	27.2 (52)	7.9 (15)	7.9 (15)
วิทยาลัยฯนี้เป็นสถานที่ทำงานที่ดี	24.1 (46)	34.0 (65)	27.2 (52)	7.3 (14)	7.3 (14)

ผลการวิเคราะห์ภาพรวมอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ พบว่าอยู่ในระดับมากร้อยละ 54.5 อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 36.1 และอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 9.4 ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การโดยรวม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ	จำนวน	ร้อยละ
มาก (มากกว่า 80 %)	104	54.5
ปานกลาง (60-80 %)	69	36.1
น้อย (น้อยกว่า 60 %)	18	9.4
รวม	191	100.0

ตอนที่ 6 ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะองค์กร ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน

ในการศึกษาปัจจัยใช้เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ใช้รหัสดังต่อไปนี้

1. อายุ	แทนที่ด้วย A
2. ระดับการศึกษา	แทนที่ด้วย E
3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	แทนที่ด้วย T
4. ตำแหน่งหน้าที่	แทนที่ด้วย P
5. ภาวะผู้นำของหัวหน้า	แทนที่ด้วย X_1
6. ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร	แทนที่ด้วย X_2
7. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	แทนที่ด้วย X_3
8. ปัจจัยลักษณะองค์กร	แทนที่ด้วย O
9. ความมีอิสระของงาน	แทนที่ด้วย X_4
10. ความเฉพาะเจาะจงของงาน	แทนที่ด้วย X_5
11. ความท้าทายของงาน	แทนที่ด้วย X_6
12. ผลย้อนกลับของงาน	แทนที่ด้วย X_7
13. ปัจจัยลักษณะงาน	แทนที่ด้วย W
14. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	แทนที่ด้วย X_8
15. ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้	แทนที่ด้วย X_9
16. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	แทนที่ด้วย X_{10}
17. ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร	แทนที่ด้วย X_{11}
18. ปัจจัยประสบการณ์การในการทำปฏิบัติงาน	แทนที่ด้วย B
19. ความผูกพันในองค์กร	แทนที่ด้วย Y
20. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	แทนที่ด้วย Y_1
21. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ให้องค์การ	แทนที่ด้วย Y_2
22. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	แทนที่ด้วย Y_3

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร พบว่า

6.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

พบว่าอายุ (A) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ 0.481, 0.439 และ 0.410 ตามลำดับและอาจารย์มีความคิดเห็นความผูกพันในองค์กรภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ที่ 0.508

พบว่าระดับการศึกษา (E) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอาจารย์ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร รวมทั้งความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ 0.302, 0.219 และ 0.207 ตามลำดับและอาจารย์มีความคิดเห็นความผูกพันในองค์กรภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ที่ 0.267

พบว่าระยะเวลาปฏิบัติงาน (T) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอาจารย์ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรและความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ 0.385, 0.330 และ 0.277 ตามลำดับ และอาจารย์มีความคิดเห็นความผูกพันในองค์กรภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ที่ 0.384

พบว่าตำแหน่งหน้าที่ (P) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันในองค์กร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการมีรักษาสถานภาพเป็นสมาชิกของ องค์กรและความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ -0.096, 0.024 และ -0.017 ตามลำดับและอาจารย์มีความคิดเห็นความผูกพันในองค์กรภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ที่ -0.027 ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ปัจจัยความสัมพัทธ์ลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์การรายด้านและโดยรวม

ตัวแปร	A	E	T	P	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Mean	S.D
A	-	.509**	.766**	-.198	.508**	.439**	.410**	.481**	39.7906	9.39642
E		-	.328**	-.155*	.267**	.207**	.302**	.219**	1.6911	.54664
T			-	-.183*	.384**	.330**	.277**	.385**	10.4084	8.57357
P				-	-.027	.024	-.096	-.017	6.2932	2.71020

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

6.2 ปัจจัยลักษณะองค์การ จากผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยอาจารย์มีความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ให้องค์การ มีค่าความสัมพันธ์รายด้านจากมากไปหาน้อยคือ 0.806, 0.712 และ 0.424 ตามลำดับและอาจารย์มีความคิดเห็นความผูกพันในองค์การโดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ที่ 0.757

พบว่าภาวะผู้นำของหัวหน้า (X_1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์การ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอาจารย์มีความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การรวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ให้องค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ 0.785, 0.646 และ 0.328 ตามลำดับและอาจารย์มีความคิดเห็นความผูกพันในองค์การภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ที่ 0.690

พบว่าความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์การ (Y) รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอาจารย์มีความเชื่อถือที่จะการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ให้องค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยคือ 0.723, 0.623 และ 0.348 ตามลำดับและอาจารย์มีความคิดเห็นความผูกพันในองค์การภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ที่ 0.662

พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน(X_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์การ(Y) รายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอาจารย์มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ให้องค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ 0.623, 0.618 และ 0.472 และอาจารย์มีความคิดเห็นความผูกพันในองค์การภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ที่ 0.659 ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ปัจจัยความสัมพันธ์ลักษณะองค์การกับความผูกพันในองค์การรายด้านและโดยรวม

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	O	Y	Y_1	Y_2	Y_3	Mean	S.D
X_1	-	.701**	.693**	.918**	.690**	.783**	.328**	.646**	3.3730	.87805
X_2		-	.638**	.875**	.662**	.723**	.348**	.623**	3.7552	.71633
X_3			-	.862**	.659**	.618**	.472**	.623**	3.6859	.66403
O				-	.757**	.806**	.424**	.712**	3.6047	.66849

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

6.3 ปัจจัยลักษณะงาน (W) จากผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์การ (Y) รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยอาจารย์มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ 0.623, 0.592 และ 0.491 และอาจารย์มีความคิดเห็นความผูกพันในองค์การภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ที่ 0.655

พบว่าความมีอิสระของงาน (X_4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์การ(Y) รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอาจารย์มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รวมทั้ง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การมีค่า สัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ 0.475, 0.465 และ 0.216 และอาจารย์มีความคิดเห็นความผูกพันในองค์การภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ที่ 0.459

พบว่าความเฉพาะเจาะจงของงาน (X_5) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์การ (Y) รายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอาจารย์มีความเต็มใจปฏิบัติที่จะทำประโยชน์ให้องค์การรวม มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การและความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ 0.457, 0.438 และ 0.367 และอาจารย์มีความคิดเห็นความผูกพันในองค์การภาพรวมมีค่า ความสัมพันธ์ที่ 0.475

พบว่าความท้าทายของงาน (X_6) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์การ (Y) รายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การและความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีค่าสัมประสิทธิ์ ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ 0.494, 0.383 และ 0.287 และอาจารย์มีความคิดเห็นความผูกพันในองค์การภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ที่ 0.430

พบว่าผลย้อนกลับของงาน (X_7) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์การ (Y) รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การและความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ 0.590, 0.539 และ 0.356 ตามลำดับ และอาจารย์มีความคิดเห็นความผูกพันในองค์การภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ที่ 0.576 ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ปัจจัยความสัมพันธ์ลักษณะงานกับความผูกพันในองค์การรายด้านและโดยรวม

ตัวแปร	X_4	X_5	X_6	X_7	W	Y	Y_1	Y_2	Y_3	Maen	S.D
X_4	-	.519**	.289**	.352**	.735**	.459**	.465**	.216**	.475**	3.9651	.70250
X_5		-	.627**	.394**	.812**	.475**	.367**	.457**	.438**	4.0903	.57299
X_6			-	.372**	.711**	.430**	.287**	.494**	.383**	4.0641	.52829
X_7				-	.748**	.576**	.590**	.356**	.539**	3.3495	.78299
W					-	.655**	.592**	.491**	.623**	3.8673	.48565

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

6.3 ปัจจัยประสบการณ์ทำงาน(B) จากผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร(Y) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ 0.773, 0.686 และ 0.428 ตามลำดับ และอาจารย์มีความคิดเห็นความผูกพันในองค์กรภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ที่ 0.734

พบว่าความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (X_8) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร(Y) รายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ 0.604, 0.537 และ 0.350 ตามลำดับ และอาจารย์มีความคิดเห็นความผูกพันในองค์กรภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ที่ 0.578

พบว่าความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงพิงได้ (X_9) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร (Y) รายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ 0.675, 0.641 และ 0.368 ตามลำดับ และอาจารย์มีความคิดเห็นความผูกพันในองค์กรภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ที่ 0.659

พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_{10}) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร (Y) รายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีค่า สัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ 0.372, 0.325 และ 0.295 ตามลำดับ และอาจารย์มีความคิด เห็นความผูกพันในองค์กรภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ที่ 0.376

พบว่า ความทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (X_{11}) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร (Y) รายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ

ขององค์การและความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์
ต่อองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ 0.708, 0.599 และ 0.320 ตามลำดับ
และอาจารย์มีความคิดเห็นความผูกพันในองค์การภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ที่ 0.637 ดังตารางที่
16

ตารางที่ 16 ปัจจัยความสัมพันธ์ประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันในองค์การรายด้านและ
โดยรวม

ตัวแปร	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	B	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Mean	S.D
X ₈	-	.673**	.252**	.565**	.835**	.578**	.604**	.350**	.537**	3.7749	.77076
X ₉		-	.295**	.621**	.839**	.659**	.675**	.368**	.641**	3.3966	.59114
X ₁₀			-	.321**	.550**	.376**	.372**	.295**	.325**	3.9869	.52924
X ₁₁				-	.841**	.637**	.708**	.320**	.599**	3.3962	.79000
B					-	.734**	.773**	.428**	.686**	3.6386	.52368

** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

**ตอนที่ 7 ผลการหาความสัมพันธ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์การของ
อาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
จากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน**

พบว่า การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)
ในการทำนายความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรซึ่งตัวแปรอิสระ
ทั้งหมดมี 15 ตัวแปร มี 5 ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายคือ ภาวะผู้นำของหัวหน้า อายุ ความท้าทายของ
งานความรู้สึกรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงพิงได้และความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวก
อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่มี
ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรตามที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันใน
องค์การของอาจารย์

ตัวแปรอิสระ	Mean	S.D.	r	p
ภาวะผู้นำของหัวหน้า X_1	3.3730	0.87805	0.690	0.000
อายุ A	2.3141	0.75795	0.526	0.000
ความท้าทายของงาน X_6	4.0641	0.52829	0.430	0.000
ความรู้สึกรู้สึกถึงการเป็นที่พึงพิงได้ X_9	3.3966	0.59114	0.659	0.000
ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ X_2	3.7552	0.71633	0.662	0.000

$p < .05^{**}$

ตัวแปรทำนายที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะ
งานและประสบการณ์ในการทำงานต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุข
สิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

พบว่า

ขั้นที่ 1 ภาวะผู้นำของหัวหน้า ถูกเลือกเข้าสมการเป็นอันดับแรก เนื่องจากมีอิทธิพลต่อ
ความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 0.476 ($R^2 = 0.476$) แสดงว่า ภาวะผู้นำของ
หัวหน้ามีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรร้อยละ 47.6

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวทำนาย อายุ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มเป็น 0.571 ($R^2 =$
0.571) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ภาวะ
ผู้นำของหัวหน้าและอายุ สามารถรวมอธิบายได้ร้อยละ 57.10

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวทำนาย ความท้าทายของงาน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มเป็น
0.630 ($R^2 = 0.630$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
นั่นคือภาวะผู้นำของหัวหน้า อายุและความท้าทายของงานสามารถรวมอธิบายได้เป็นร้อยละ 63.00

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวทำนายความรู้สึกรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การ
ทำนายเท่ากับ 0.651 ($R^2 = 0.651$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ภาวะผู้นำของหัวหน้า อายุ ความท้าทายของงานและความรู้สึกรู้ว่า องค์การเป็นที่พึงพิงได้สามารถร่วมอธิบายได้เป็นร้อยละ 65.10

ขั้นที่ 5 เมื่อเพิ่มตัวทำนาย ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การพบว่าค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 0.670 ($R^2 = 0.670$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือภาวะผู้นำของหัวหน้า อายุ ความท้าทายของงาน ความรู้สึกรู้ว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้และความน่าเชื่อถือได้ขององค์การสามารถร่วมอธิบายได้เป็นร้อยละ 67.00

ผลการวิเคราะห์พบว่าลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงานและประสบการณ์ ในการทำงาน สามารถร่วมทำนายความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรได้ร้อยละ 67.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน จากค่า Durbin-Watson ที่มีค่า 1.767

การสร้างสมการทำนายจากผลการวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์ถดถอย (B) พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้า อายุ ความท้าทายของงาน ความรู้สึกรู้ว่าองค์การเป็นที่พึงพิงและความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร โดย ภาวะผู้นำของหัวหน้าเป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุด (Beta = 0.290) อายุ (Beta = 0.224), ความท้าทายของงาน (Beta = 0.190), ความรู้สึกรู้ว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ (Beta = 0.207) และความน่าเชื่อถือขององค์การ (Beta = 0.203) ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อสมการเปลี่ยน (R^2 change) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ (B) คะแนนมาตรฐาน (Beta) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานตัวทำนาย (SE.b) ค่า t และค่าคงที่ของการทำนายความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ตัวแปร	R	R^2	Adj. R^2	R^2 change	B	SE.b	Beta	t	p	95%CI	
										Low	Up
X_1	0.690	0.476	0.473	0.476	0.222	0.054	0.290	4.092	0.451	0.115	0.329
A	0.755	0.571	0.556	0.095	0.152	0.032	0.224	4.740	0.000	0.089	0.215
X_6	0.794	0.630	0.624	0.059	0.242	0.057	0.190	4.130	0.000	0.127	0.358
X_9	0.807	0.651	0.644	0.021	0.235	0.070	0.207	3.363	0.001	0.097	0.373
X_2	0.819	0.670	0.661	0.019	0.190	0.058	0.203	3.270	0.001	0.076	0.305
ค่าคงที่					0.188	0.249		0.756	0.451	-0.303	0.060

หมายเหตุ Durbin – Watson 1.767

โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัย
การสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก ได้ดังนี้คือ

สมการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ (B)

ความผูกพันในองค์การ = $0.188 + 0.152 (\text{อายุ } A) + 0.222 (\text{ภาวะผู้นำของหัวหน้า } X_1) + 0.190 (\text{ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ } X_2) + 0.242 (\text{ความท้าทายของงาน } X_6) + 0.235 (\text{ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ } X_9)$

สมการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta)

ความผูกพันในองค์การ = $0.224 (\text{อายุ } A) + 0.290 (\text{ภาวะผู้นำของหัวหน้า } X_1) + 0.207 (\text{ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ } X_2) + 0.190 (\text{ความท้าทายของงาน } X_6) + 0.203 (\text{ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ } X_9)$

**ตอนที่ 8 ผลการหาความสัมพันธ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์การด้าน
ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล
ลักษณะองค์การ ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน**

หาอำนาจพยากรณ์แต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและหาลำดับที่ของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งความน่าเชื่อถือขององค์การตัวแปรอิสระทั้งหมดมี 15 ตัวแปร มี 5 ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายคือ ภาวะผู้นำของหัวหน้า ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ ความรู้สึกที่องค์การเป็นที่พึงพิงได้ อายุและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่มี
ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรตามที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันใน
องค์กร ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตัวแปรอิสระ	Mean	S.D.	r	p
ภาวะผู้นำของหัวหน้า X_1	3.3730	.87805	0.783	0.000
ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร X_2	3.7552	.71633	0.723	0.000
ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงพิงได้ X_3	2.3141	.75795	0.675	0.000
อายุ A	3.3966	.59114	0.463	0.000
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน X_{10}	3.9869	.52924	0.372	0.000

$p \leq .05^{**}$

**ตัวแปรทำนายที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะ
งานและประสบการณ์ในการทำงานต่อความผูกพันในองค์การด้านความเชื่อมั่น การยอมรับ
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร**

การวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระ (ภาวะผู้นำของหัวหน้า ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ อายุและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) สามารถอธิบายการ
ผันแปรของตัวแปรตาม (ความผูกพันในองค์การด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์กร) จากการวิเคราะห์หาคัดลอกพหุแบบขั้นตอน พบว่า

ขั้นที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำของหัวหน้า ถูกเลือกเข้าสมการเป็นอันดับแรก เนื่องจากมี
อิทธิพล ต่อความผูกพันในองค์การด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 0.613 ($R^2=0.613$)
แสดงว่าภาวะผู้นำของหัวหน้ามีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การด้านความเชื่อมั่น การยอมรับ
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ร้อยละ 61.30

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวทำนาย ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
เพิ่มเป็น 0.673 ($R^2 = 0.673$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 นั่นคือภาวะผู้นำของหัวหน้าและความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรสามารถร่วมอธิบาย ได้ร้อยละ
67.30

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวทำนาย อายุพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มเป็น 0.695 ($R^2 = 0.695$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือภาวะผู้นำของหัวหน้า ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรและอายุสามารถรวมอธิบายได้ร้อยละ 69.50

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวทำนาย ความรู้สีกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มเป็น 0.712 ($R^2 = 0.712$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือภาวะผู้นำของหัวหน้า ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร อายุและความรู้สีกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ สามารถรวมอธิบายได้ร้อยละ 71.20

ขั้นที่ 5 เมื่อเพิ่มตัวทำนาย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่าค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มเป็น 0.718 ($R^2 = 0.718$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือภาวะผู้นำของหัวหน้า ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร อายุ ความรู้สีกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถรวมอธิบายได้ร้อยละ 71.80

ผลการวิเคราะห์พบว่าลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์กร ลักษณะงานและประสบการณ์ ในการทำงานสามารถร่วมทำนายความผูกพันในองค์กร ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ ร้อยละ 71.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน จากค่า Durbin-Watson ที่มี ค่า 1.725

การสร้างสมการทำนายจากผลการวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์ถดถอย (B) พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้า, ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร, อายุ-ความรู้สีกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยภาวะผู้นำของหัวหน้าเป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุด ($Beta = 0.418$) ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร ($Beta = 0.255$) อายุ ($Beta = 0.171$) ความรู้สีกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ($Beta = 0.130$) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($Beta = 0.086$)

ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อสมการเปลี่ยน (R^2 change) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ (B) คะแนนมาตรฐาน (Beta) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานตัวทำนาย (SE.b) ค่า t และค่าคงที่ของการทำนายความผูกพันในองค์กร ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตัวแปร	R	R^2	Adj. R^2	R^2 change	B	SE.b	Beta	t	p	95%CI	
										Low	Up
X_1	0.783	0.613	0.611	0.613	0.355	0.055	0.418	6.433	0.000	0.246	0.464
X_2	0.820	0.673	0.669	0.059	0.266	0.060	0.255	4.394	0.000	0.146	0.385
X_9	0.834	0.695	0.691	0.023	0.216	0.071	0.171	3.041	0.003	0.076	0.356
A	0.844	0.712	0.705	0.016	0.198	0.033	0.130	3.014	0.003	0.034	0.163
X_{10}	0.847	0.718	0.718	0.006	0.122	0.060	0.086	2.021	0.045	0.003	0.241
ค่าคงที่					0.036	0.252		0.142	0.887	-0.460	0.532

หมายเหตุ Durbin – Watson 1.725

โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีความผูกพันในองค์กรด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้ดังนี้คือ

สมการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ (B)

ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร = $0.036 + 0.198$ (อายุ A)
 $+ 0.355$ (ภาวะผู้นำของหัวหน้า X_1) $+ 0.266$ (ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร X_2) $+ 0.216$
 (ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ X_9) $+ 0.122$ (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน X_{10})

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta)

ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร = 0.130 (อายุ A)
 $+ 0.418$ (ภาวะผู้นำของหัวหน้า X_1) $+ 0.255$ (ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร X_2) $+ 0.171$
 (ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ X_9) $+ 0.086$ (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน X_{10})

ตอนที่ 9 ผลการหาความสัมพันธ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร จากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์กร ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน

การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งการคำนวณหาอำนาจพยากรณ์แต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และหาลำดับที่ของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์กร ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งความน่าเชื่อถือขององค์การตัวแปรอิสระทั้งหมดมี 15 ตัวแปร มีตัวแปร 3 ตัวที่เข้าสมการทำนายคือ ความท้าทายของงาน อายุและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรตามที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ	Mean	S.D.	r	p
ความท้าทายของงาน X_6	4.0641	.52829	0.494	0.000
อายุ A	2.4974	.98875	0.430	0.000
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน X_3	3.6859	.66403	0.472	0.000

$p < .05^{**}$

ตัวแปรทำนายที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์กร ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานต่อความผูกพันในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

การวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระ (ความท้าทายของงาน อายุและการมีส่วนร่วมในการ

บริหารงาน) สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม (ความผูกพันในองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ) จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนพบว่า

ขั้นที่ 1 พบว่า ความท้าทายของงาน ถูกเลือกเข้าสมการเป็นอันดับแรก เนื่องจากมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 0.244 ($R^2 = 0.244$) แสดงว่าความท้าทายของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรร้อยละ 24.40

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวทำนาย อายุ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มเป็น 0.339 ($R^2 = 0.339$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือความท้าทายของงาน และอายุ สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การได้ร้อยละ 33.90

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวทำนาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มเท่ากับ 0.379 ($R^2 = 0.379$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ความท้าทายของงาน อายุ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การได้ร้อยละ 37.91

ผลการวิเคราะห์พบว่าลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน สามารถร่วมทำนายความผูกพันในองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การได้ร้อยละ 37.91 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน จากค่า Durbin-Watson ที่มีค่า 1.838

จากการศึกษาพบว่า ความท้าทายของงาน อายุและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การโดย ความท้าทายของงานปัจจัยที่มีผลมากที่สุด ($Beta = 0.332$) อายุ ($Beta = 0.244$) และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($Beta = 0.233$) ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) และค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อสมการเปลี่ยน (R² change) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานตัวทำนาย (SE.b) ค่า t และค่าคงที่ของการทำนายความผูกพัน ในองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ตัวแปร	R	R ²	Adj. R ²	R ² change	B	SE.b	Beta	t	p	95%CI	
										Low	Up
X ₆	0.494	0.244	0.240	0.244	0.368	0.071	0.332	5.194	0.000	0.228	0.507
A	0.582	0.339	0.332	0.095	0.144	0.038	0.244	3.820	0.000	0.070	0.219
X ₃	0.615	0.379	0.369	0.039	0.205	0.060	0.233	3.445	0.001	0.088	0.323
ค่าคงที่					1.517	0.277		5.487	0.887	0.972	

หมายเหตุ Durbin-Watson 1.838

โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีความผูกพันในองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ดังนี้คือ

สมการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ (B)

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร = 1.517 + 0.144 (อายุ A) + 0.205 (การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน X₃) + 0.368 (ความท้าทายของงาน X₆)

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta)

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร = 0.244 (อายุ A) + 0.233 (การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน X₃) + 0.332 (ความท้าทายของงาน X₆)

**ตอนที่ 10 การหาความสัมพันธ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์การรายด้าน
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ของ
อาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร**

การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งการ
คำนวณหาอำนาจพยากรณ์แต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การด้านความปรารถนาอย่าง
แรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ และหาลำดับที่ของปัจจัยลักษณะส่วน
บุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งความน่าเชื่อถือของ
องค์การตัวแปรอิสระทั้งหมดมี 15 ตัวแปร มี 5 ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายคือ ภาวะผู้นำของหัวหน้า
อายุ ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ความน่าเชื่อถือขององค์การและความเฉพาะเจาะจงของ
งานโดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่มีความ
สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรตามที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ
ของอาจารย์ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ
องค์การ

ตัวแปรอิสระ	Mean	S.D.	r	p
ภาวะผู้นำของหัวหน้า X_1	3.3730	0.87805	0.646	0.000
อายุ A	2.4974	0.98875	0.407	0.000
ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงพิงได้ X_2	3.3966	0.59114	0.641	0.000
ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ X_3	3.7552	0.71633	0.623	0.000
ความเฉพาะเจาะจงของงาน X_4	4.0903	0.57299	0.438	0.000

1 –tail Significant : $p \leq .05^{**}$

ตัวแปรทำนายที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานต่อความผูกพันในองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

การวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระภาวะผู้นำของหัวหน้า, อายุ ความรู้สึกที่องค์การเป็นที่พึงพิงได้ ความน่าเชื่อถือขององค์การ, และความเฉพาะเจาะจงของงาน สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม (ความผูกพันในองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ) จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า

ขั้นที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำของหัวหน้า ถูกเลือกเข้าสมการเป็นอันดับแรก เนื่องจากมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 0.418 ($R^2=0.418$) แสดงว่าภาวะผู้นำของหัวหน้ามีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การได้ร้อยละ 41.8

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวทำนาย อายุ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มเป็น 0.543 ($R^2=0.543$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือภาวะผู้นำของหัวหน้าและอายุ สามารถร่วมอธิบายได้ร้อยละ 54.30

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวทำนาย ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มเท่ากับ 0.549 ($R^2 = 0.549$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือภาวะผู้นำของหัวหน้า อายุและความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงสามารถร่วมอธิบายได้ร้อยละ 54.90

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวทำนาย ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 0.577 ($R^2 = 0.577$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือภาวะผู้นำของหัวหน้า อายุ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้และความน่าเชื่อถือได้ขององค์การสามารถร่วมอธิบายได้ร้อยละ 57.70

ขั้นที่ 5 เมื่อเพิ่มตัวทำนาย ความเฉพาะเจาะจงของงานพบว่าค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 0.595 ($R^2 = 0.595$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือภาวะผู้นำของหัวหน้า อายุ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การและความเฉพาะเจาะจงของงาน สามารถร่วมอธิบายได้ร้อยละ 59.50

ผลการวิเคราะห์พบว่าลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน สามารถร่วมทำนายความผูกพันในองค์การด้านความปรารถนาอย่าง

แรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรได้ ร้อยละ 59.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05 และตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน จากค่า Durbin-Watson ที่มีค่า 1.999

จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้า, อายุ, ความรู้สีกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรและความเฉพาะเจาะจงของงาน เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยภาวะผู้นำของหัวหน้าเป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุด (Beta = 0.231) อายุ (Beta = 0.196) ความรู้สีกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ (Beta = 0.400) ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร (Beta = 0.277) และความเฉพาะเจาะจงของงาน (Beta = 0.248) ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อสมการเปลี่ยน (R^2 change) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานตัวทำนาย (SE.b) ค่า t และค่าคงที่ของการทำนายความผูกพันในองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ตัวแปร	R	R^2	Adj. R^2	R^2 change	B	SE.b	Beta	t	p	95%CI	
										Low	Up
X_1	0.646	0.418	0.415	0.418	0.231	0.084	0.214	2.750	0.007	0.065	0.397
A	0.710	0.503	0.498	0.086	0.196	0.051	0.204	3.874	0.000	0.096	0.296
X_9	0.741	0.549	0.542	0.045	0.400	0.109	0.249	3.655	0.000	0.184	0.616
X_2	0.760	0.577	0.568	0.028	0.277	0.090	0.209	3.068	0.002	0.099	0.456
X_5	0.771	0.595	0.584	0.018	0.248	0.087	0.149	2.856	0.005	0.077	0.419
ค่าคงที่					-1.064	0.370		-1.673	0.005	-1.795	-0.333

หมายเหตุ Durbin – Watson 1.999

โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีความผูกพันในองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ได้ดังนี้คือ

สมการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ (B)

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร =
 $-1.064 + 0.196 (\text{อายุ } A) + 0.231 (\text{ภาวะผู้นำของหัวหน้า } X_1) + 0.277 (\text{ความน่าเชื่อถือได้ของ}$
 $\text{องค์กร } X_2) + 0.248 (\text{ความเฉพาะเจาะจงของงาน } X_5) + 0.400 (\text{ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่}$
 $\text{พึงพึงได้ } X_9)$

สมการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta)

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร =
 $0.204 (\text{อายุ } A) + 0.214 (\text{ภาวะผู้นำของหัวหน้า } X_1) + 0.209 (\text{ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร } X_2)$
 $+ 0.149 (\text{ความเฉพาะเจาะจงของงาน } X_5) + 0.249 (\text{ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพึงได้ } X_9)$