

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กับบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน กลุ่มตัวอย่าง 306 คน จากบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนทั้งหมด 1,176 คน ตอบแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 6-29 กุมภาพันธ์ 2555 ผลการวิจัยนำเสนอด้วยการบรรยายประกอบตาราง เรียงตามลำดับดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
3. ลักษณะองค์การ
4. ลักษณะงาน
5. ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ
6. ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การ
 - 6.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การ โดยรวม
 - 6.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านจิตใจ
 - 6.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านความคงอยู่
 - 6.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ลักษณะส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีอายุเฉลี่ย 35.79 ปี สูงสุด 59 ปี ต่ำสุด 21 ปี โดยกระจายอยู่ในกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 34.0 ส่วนมากจบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 64.7 รองลงมาจบระดับอนุปริญญา/ ปวส.หรือเทียบเท่าร้อยละ 15.0 ตำแหน่งปฏิบัติการ ร้อยละ 57.5 พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 33.0 มีสถานภาพเป็นข้าราชการร้อยละ 59.2 ลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 23.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเฉลี่ย 10.52 ปี สูงสุด 34 ปี ต่ำสุด 1 ปี โดยปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1-10 ปีร้อยละ 59.8 ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ใน
ปัจจุบัน สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รวม	306	100.0
อายุ (ปี) อายุเฉลี่ย = 35.79 S.D. = 9.33 ต่ำสุด = 21 ปี สูงสุด = 59 ปี		
น้อยกว่า 30 ปี	104	34.0
30 – 39 ปี	92	30.0
40 – 49 ปี	85	27.8
50 ปีขึ้นไป	25	8.2
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	198	64.7
อนุปริญญา/ ปวส.หรือเทียบเท่า	46	15.9
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	37	12.1
ปริญญาโท	18	5.0
มัธยมศึกษาตอนต้น	7	2.3
ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
พยาบาลวิชาชีพ	101	33.0
ปฏิบัติการ	176	57.5
นักวิชาการสาธารณสุข	13	4.2
แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร	16	5.3
สถานภาพ		
ข้าราชการ	181	59.2
ลูกจ้างประจำ	25	8.2
ลูกจ้างชั่วคราว	71	23.2
ลูกจ้างนักเรียนทุน	24	7.8

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานราชการ	5	1.6
ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย = 10.52 S.D. = 8.16 ต่ำสุด = 1 ปี สูงสุด = 34 ปี		
1 – 10 ปี	183	59.8
11 – 20 ปี	85	27.8
21 ปีขึ้นไป	38	12.4

ประสบการณ์ในการทำงาน

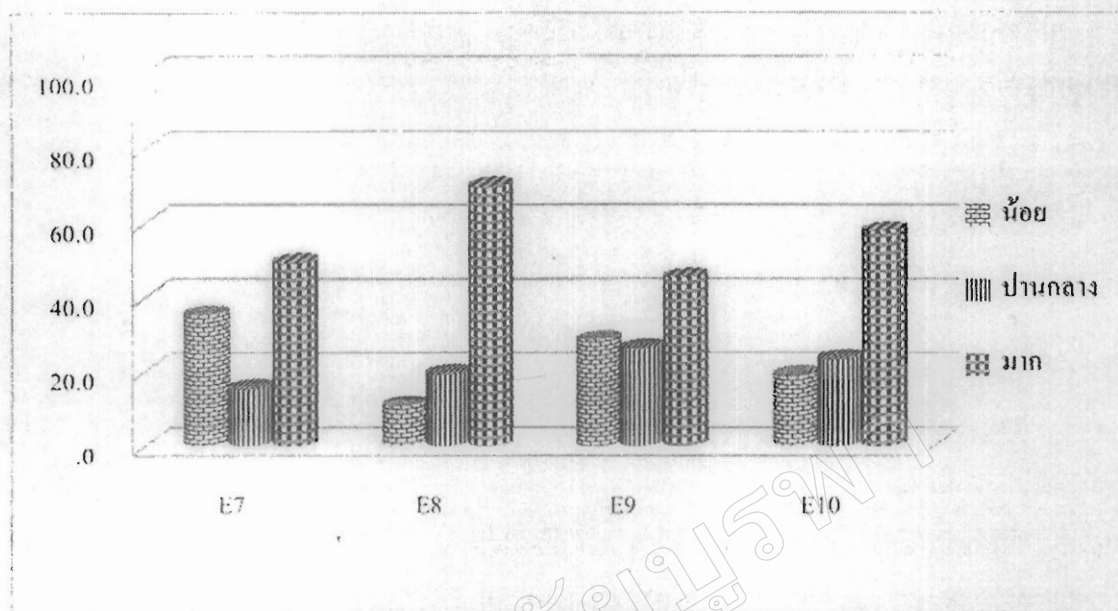
1. ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานรายด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยร้อยละมากกว่าร้อยละ 70 คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 84.2) และความรู้ที่กว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 75.21) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยร้อยละของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานรายด้านและโดยรวม

ประสบการณ์ในการทำงาน	S.D.		%
ความรู้ที่กว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร	10.5	63.2	75.2
ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	15.7	51.5	61.3
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	10.9	70.7	84.2
ประสบการณ์ในงาน โดยรวม	28.7	185.4	73.6

2. ประสบการณ์ในการทำงานรายด้าน

2.1 ความรู้ที่กว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความรู้ที่ระดับมากต่อการมีคุณค่าต่อองค์กรในทุกเรื่อง เมื่อทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 69.9 มีความรู้ที่ระดับน้อยในเรื่อง งานที่รับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงพยาบาล ช่วงเวลาที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงาน ได้รับคำยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ร้อยละ 57.8 49.3 และ 45.4 ตามลำดับ ดังรายละเอียดในภาพที่ 4



E7 ช่วงเวลาที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ฝ่ายงานที่สังกัดจะเป็นปัญหา วุ่นวายและลำบาก

E8 เมื่อทำงานร่วมกันเป็นทีมได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานดี มากและรวดเร็ว

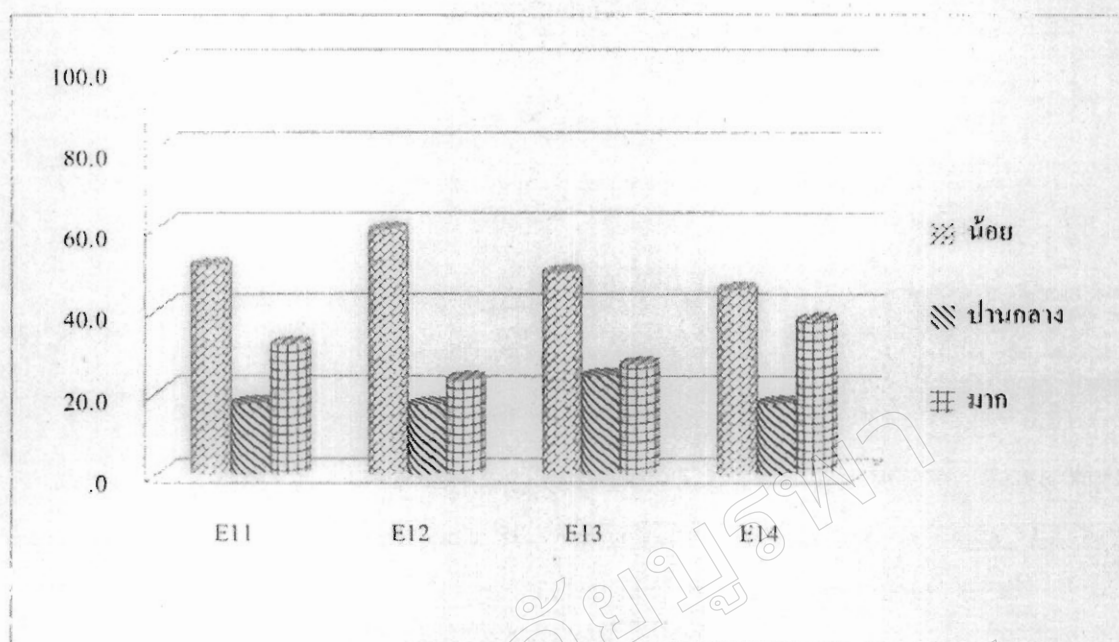
E9 ได้รับคำยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเป็นไปได้ มากและเป็นประจำ

E10 งานที่รับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงพยาบาลด้วยความเป็นไปได้ มากและเป็นประจำ

ภาพที่ 4 ความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์การ

2.2 ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่า

บุคลากรมีความรู้สึกระดับน้อยต่อความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการในทุกเรื่อง คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อมาทำงานนอกเวลา เงินเดือนที่ได้รับ สวัสดิการบ้านพักหรือห้องพักเมื่อมาเข้าเวร การปฏิบัติงานในส่วนงานได้รับการสนับสนุนยานพาหนะ ร้อยละ 59.8 51.0 49.3 และ 45.1 ตามลำดับ ดังรายละเอียดในภาพที่ 5



E11 เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอ เหมาะสมและรวดเร็ว

E12 ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อมาทำงานนอกเวลาเพียงพอ มากและรวดเร็ว

E13 สวัสดิการบ้านพักหรือห้องพักเมื่อมาเข้าเวรสะดวก มากและรวดเร็ว

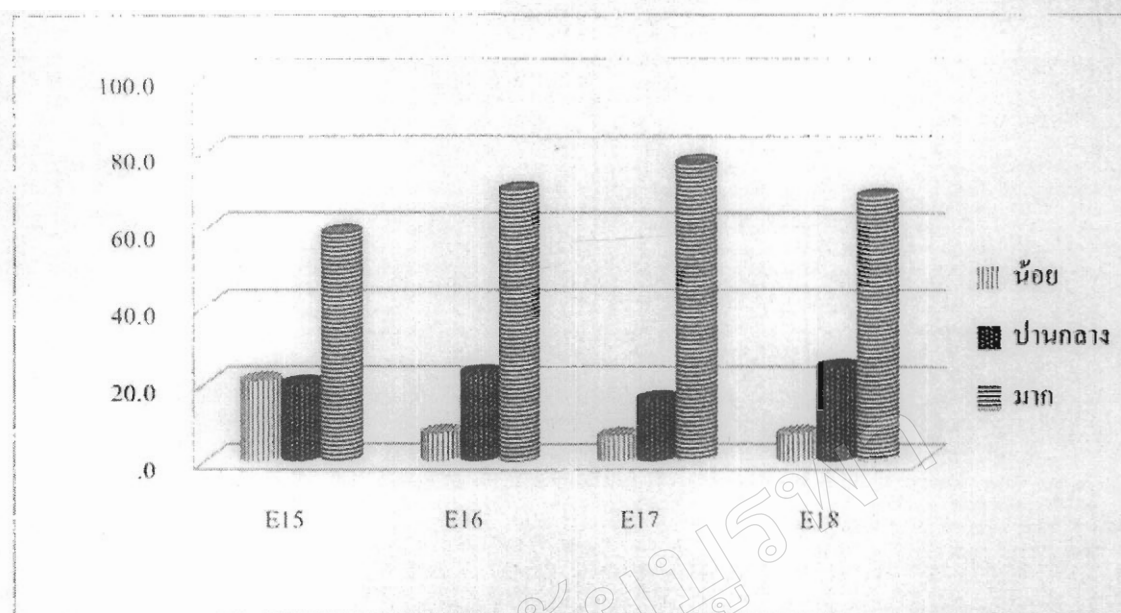
E14 การปฏิบัติงานในส่วนงานได้รับการสนับสนุนยานพาหนะสะดวก มากและรวดเร็ว

ภาพที่ 5 ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความรู้สึกระดับ

ปานกลางต่อการมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องคือ รับรู้ระดับมากในเรื่องสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 77.5 70.3 และ 68.6 มีความรู้สึกระดับน้อยเรื่องได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 59.2

ดังรายละเอียดในภาพที่ 6



E1 ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นไปได้ง่าย มากและเป็นประจำ

E16 ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เป็นกันเองและสม่ำเสมอ

E17 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นมิตร ดีและเป็นกันเอง

E18 การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานสอดคล้องกัน สบายและสนุกสนาน

ภาพที่ 6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะองค์การ

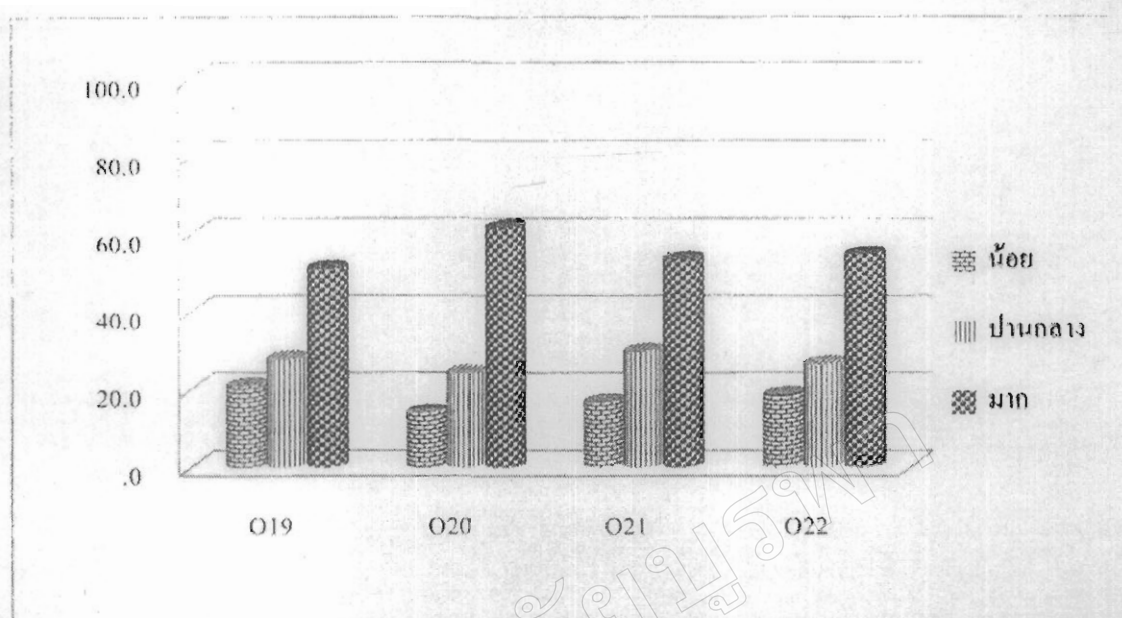
1. ลักษณะองค์การโดยรวม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อลักษณะองค์การรายด้านและ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยร้อยละมากกว่าร้อยละ 70 คือ การรับรู้เป้าหมายขององค์การ (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 78.7) ภาวะผู้นำของหัวหน้า (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 77.3) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 72.8) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยร้อยละของบุคลากรจำแนกตามลักษณะองค์การ
รายด้านและโดยรวม

ลักษณะองค์การ	S.D.	f	%
การรับรู้เป้าหมายขององค์การ	11.8	66.1	78.7
ภาวะผู้นำของหัวหน้า	15.2	64.9	77.3
ความมีชื่อเสียงขององค์การ	10.5	49.9	59.4
การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ ตัดสินใจ	15.6	61.2	72.8
ลักษณะองค์การ โดยรวม	42.5	242.2	76.9

2. ลักษณะองค์การรายด้าน

2.1 การรับรู้เป้าหมายขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรรับรู้ระดับปานกลาง
ต่อเป้าหมายขององค์การในเรื่องความคาดหวังของโรงพยาบาลจากการทำงาน รับรู้ในระดับน้อยใน
เรื่องการทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย เข้าร่วมรับฟังการชี้แจงเป้าหมายของ โรงพยาบาล เป้าหมาย
ของโรงพยาบาล ร้อยละ 53.6 54.9 และ 51.3 ตามลำดับ ดังรายละเอียดในภาพที่ 7



O19 เป้าหมายของโรงพยาบาลชัดเจน เหมาะสมและทันสมัย

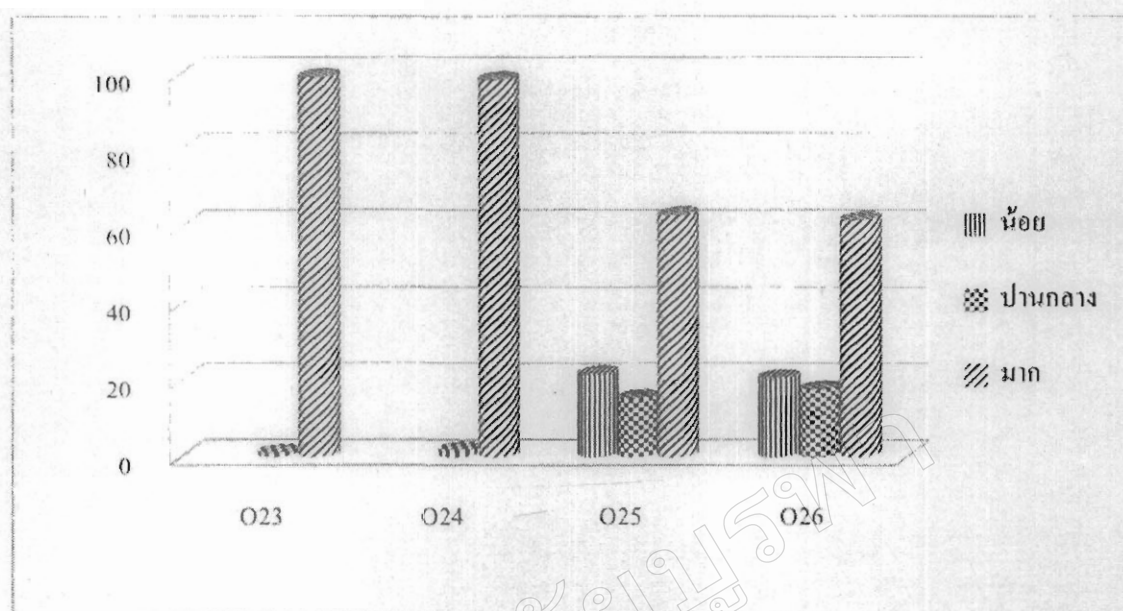
O20 ความคาดหวังของโรงพยาบาลจากการทำงานต้องดี คู่คุณค่าและสำเร็จ

O21 การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายอย่างครอบคลุม มากและทุกครั้ง

O22 เข้าร่วมรับฟังการชี้แจงเป้าหมายของโรงพยาบาลเป็นเรื่องจำเป็น เต็มใจและเป็นประจำ

ภาพที่ 7 การรับรู้เป้าหมายขององค์กร

2.2 ภาวะผู้นำของหัวหน้า ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรรับรู้ระดับมากต่อภาวะผู้นำของหัวหน้าในเรื่องนโยบายในการบริหารงานของหัวหน้าในฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่ หัวหน้ามีความเป็นธรรม ร้อยละ 99.0 และ 98.4 รับรู้ในระดับปานกลางเรื่องหัวหน้าคือคนที่ให้คำแนะนำในการแก้ปัญหา หัวหน้าเป็นที่ปรึกษา ร้อยละ 63.1 และ 61.8 ดังรายละเอียดในภาพที่ 8



O23 นโยบายในการบริหารงานของหัวหน้าในฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่ชัดเจน กว้างและทันสมัย

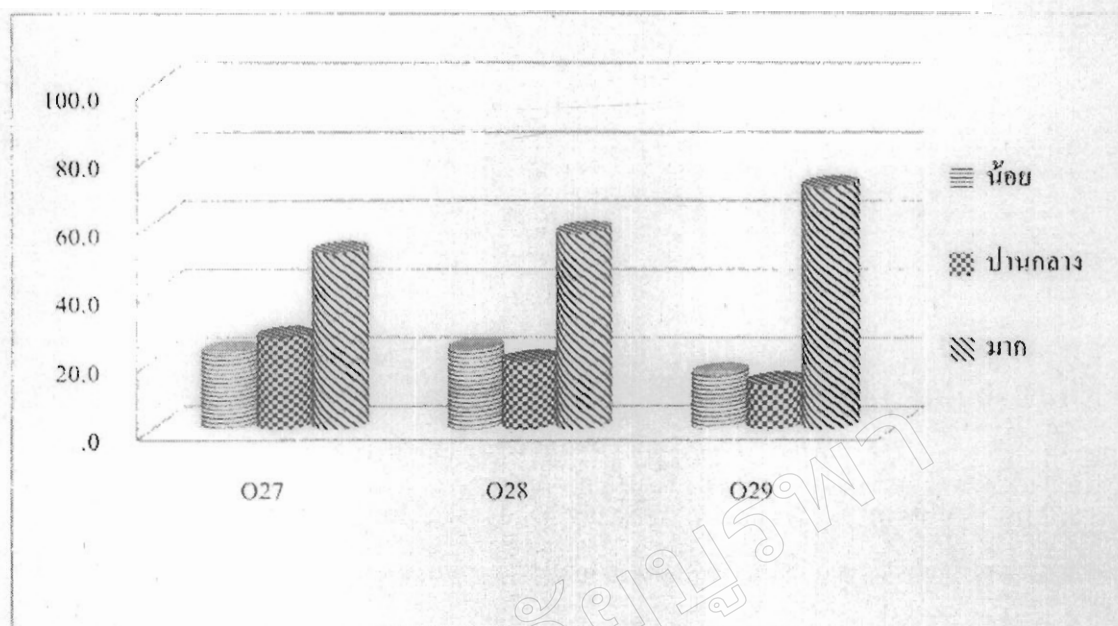
O24 หัวหน้ามีความเป็นธรรมอย่างชัดเจน มากและทุกครั้ง

O25 หัวหน้าคือคนที่ให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาที่ดี ชัดเจนและเป็นประจำ

O26 หัวหน้าเป็นที่ปรึกษาที่ดี เป็นกันเองและเป็นประจำ

ภาพที่ 8 ภาวะผู้นำของหัวหน้า

2.3 ความมีชื่อเสียงขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรรับรู้ระดับปานกลางต่อความมีชื่อเสียงขององค์กรในเรื่องมักจะบอกใคร ๆ ว่าทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลนี้ ร้อยละ 70.6 รับรู้ในระดับน้อยในเรื่องแนะนำคนรู้จักให้มารับบริการที่โรงพยาบาลนี้ โรงพยาบาลมีชื่อเสียงได้รับความนิยมและได้รับการชื่นชม ร้อยละ 57.2 และ 51.3 ดังรายละเอียดในภาพที่ 9



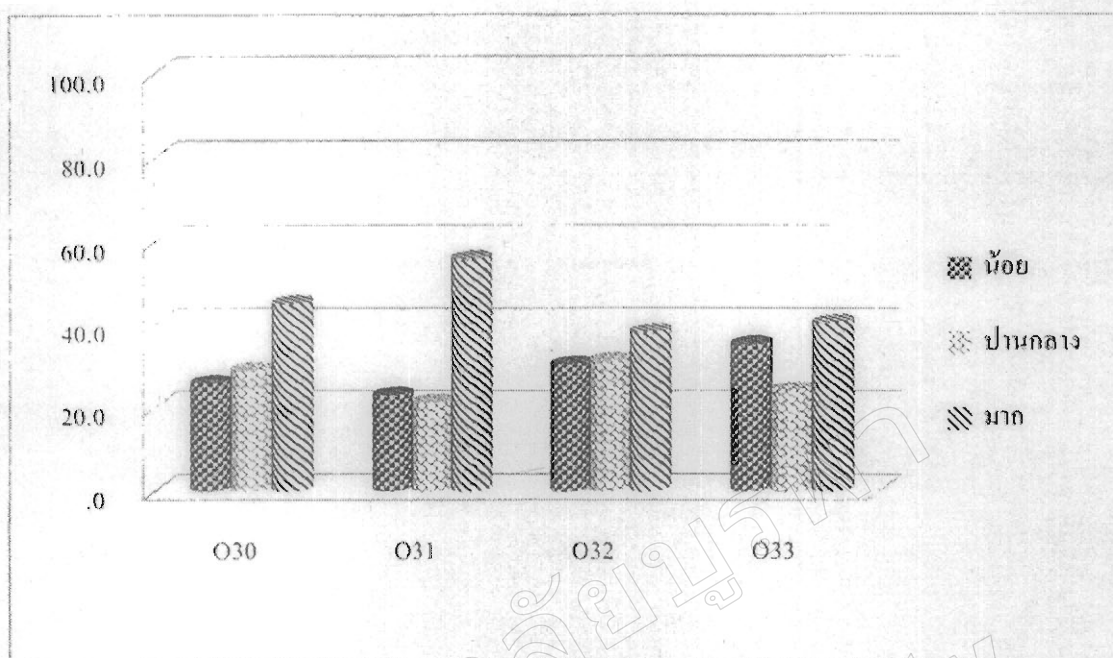
O27 โรงพยาบาลมีชื่อเสียงได้รับความนิยมนและได้รับการชื่นชมดี มากและเป็นประจำ

O28 แนะนำคนรู้จักให้มารับบริการที่โรงพยาบาลอย่างเต็มใจ ง่ายและเป็นประจำ

O29 มักจะบอกใคร ๆ ว่าทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลนี้ด้วยความเต็มใจ มากและเป็นประจำ

ภาพที่ 9 ความมีชื่อเสียงขององค์กร

2.4 การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น/ ตัดสินใจ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรรับรู้ในระดับน้อยต่อการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น/ ตัดสินใจในทุกเรื่องคือ รับรู้ระดับมากในเรื่องมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานภายใต้ความรับผิดชอบ ร่วมประชุมแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานทั้งของโรงพยาบาลและฝ่ายงาน ร่วมเสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กร ร้อยละ 55.9 45.1 40.5 และ 38.2 ดังรายละเอียดในภาพที่ 10



O30 ร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นได้รับการเปิดโอกาส มากและเป็นประจำ

O31 มีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานภายใต้ความรับผิดชอบ ได้รับการเปิดโอกาส มากและเป็นประจำ

O32 ร่วมเสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กร ได้รับการเปิดโอกาส มากและเป็นประจำ

O33 มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานทั้งของโรงพยาบาลและฝ่ายงาน ได้รับการเปิดโอกาส มากและเป็นประจำ

ภาพที่ 10 การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ

ลักษณะงาน

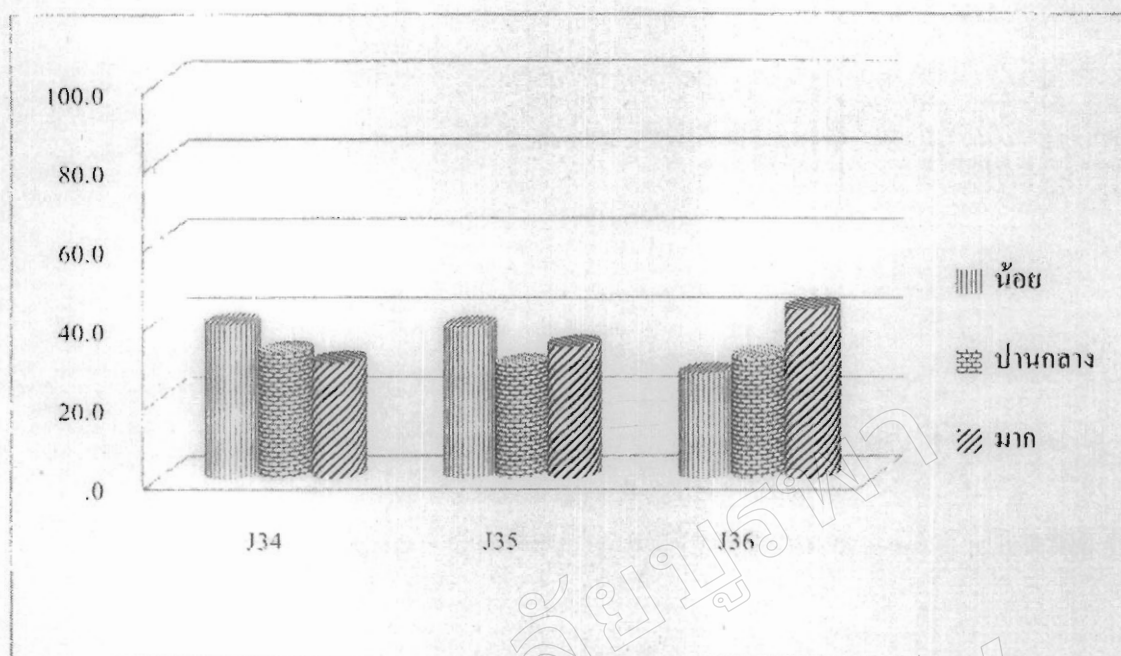
1. ลักษณะงานโดยรวม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานรายด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยร้อยละมากกว่าร้อยละ 70 คือ ผลย้อนกลับของงาน (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 74.0) ความท้าทายของงาน (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 62.9) อยู่ในระดับน้อย คือ โอกาสก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 59.6) ความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 51.9) ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยร้อยละของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยลักษณะงานรายด้านและโดยรวม

ปัจจัยลักษณะงาน	S.D.		%
ความหลากหลายของงาน	11.2	43.7	51.9
โอกาสความก้าวหน้าในงาน	16.2	52.8	59.6
ความท้าทายของงาน	10.5	50.1	62.9
ผลย้อนกลับของงาน	14.1	62.2	74.0
ลักษณะงาน โดยรวม	42.8	208.7	70.9

2. ลักษณะงานรายด้าน

2.1 ความหลากหลายของงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความรู้สึกระดับน้อยต่อความหลากหลายของงานในเรื่อง การเรียนรู้ที่แปลกใหม่ทั้งงานประจำและนอกเหนือจากงานประจำ ลักษณะงานที่ทำ เมื่อมีงานอื่นที่นอกเหนือจากงานประจำ ร้อยละ 42.8 38.9 และ 38.2 ดังรายละเอียดในภาพที่ 11



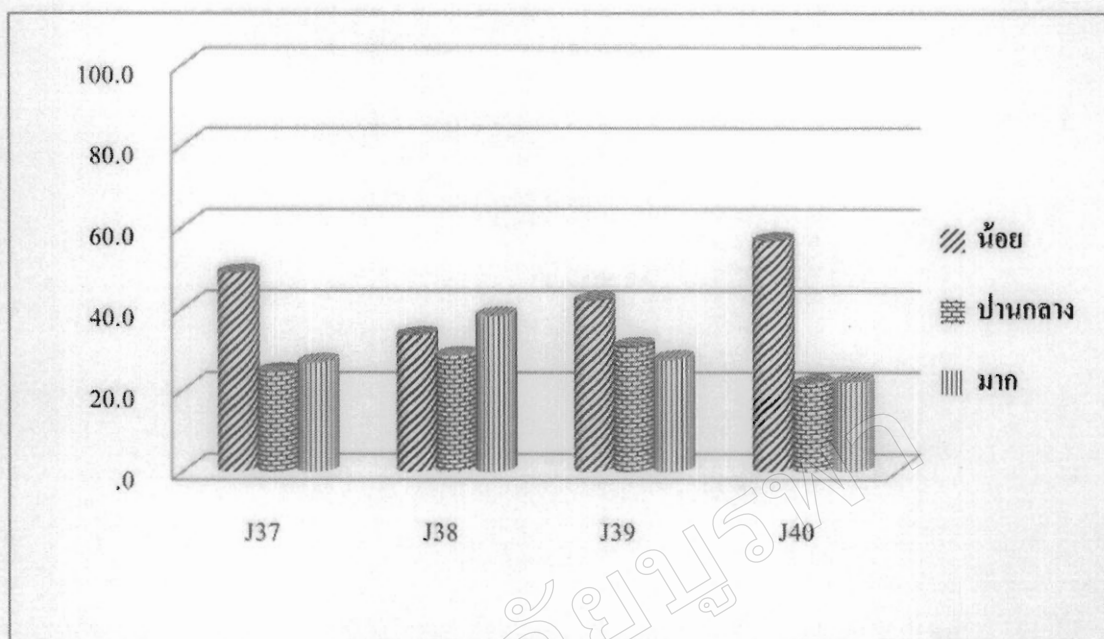
J34 ลักษณะงานที่ทำให้มีความหลากหลาย เรียบง่ายและสนุกสนาน

J35 เมื่อมีงานอื่นที่นอกเหนือจากงานประจำเข้ามามีความรู้สึกสนุกสนาน เรียบง่ายและกระตือรือร้น

J36 การเรียนรู้ที่แปลกใหม่ทั้งงานประจำและนอกเหนือจากงานประจำรู้สึกสนุกสนาน เรียบง่ายและกระตือรือร้น

ภาพที่ 11 ความหลากหลายของงาน

2.2 โอกาสก้าวหน้าในงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความรู้ระดับน้อยต่อโอกาสก้าวหน้าในงานในทุกเรื่องคือ การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถสร้างผลงานให้ได้รับความสนใจจากโรงพยาบาล ร้อยละ 56.5 48.7 และ 41.8 ดังรายละเอียดในภาพที่ 12



J37 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง มากและเป็นประจำ

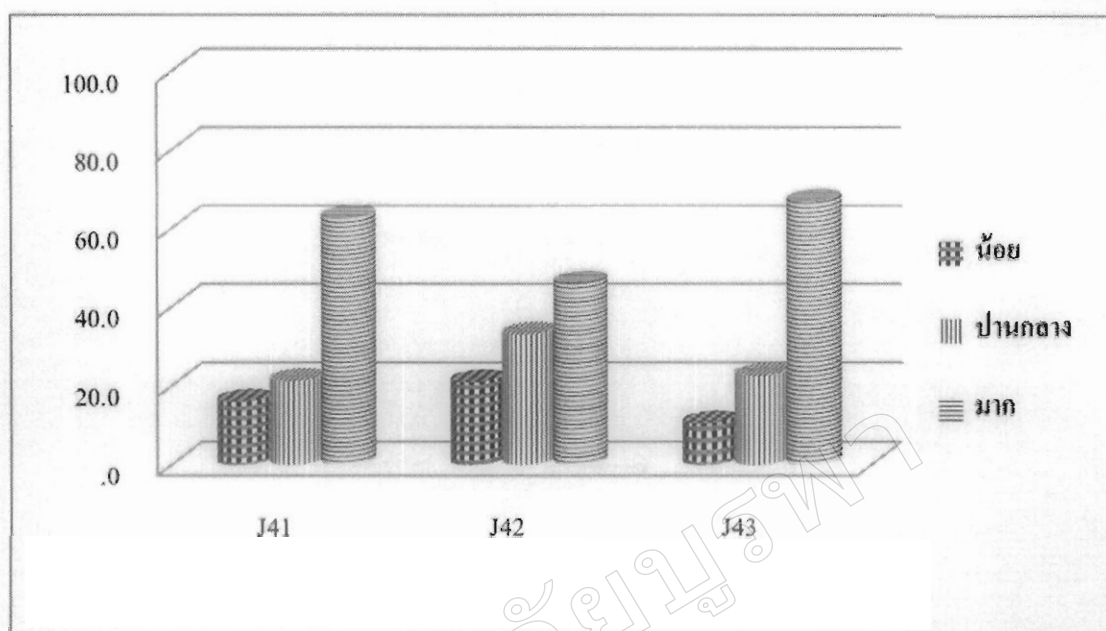
J38 เข้ารับการพัฒนาความสามารถและทักษะได้รับการเปิดโอกาส มากและเป็นประจำ

J39 สามารถสร้างผลงานให้ได้รับความสนใจจากโรงพยาบาลง่าย มากและเป็นประจำ

J40 การเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม มากและรวดเร็ว

ภาพที่ 12 โอกาสก้าวหน้าในงาน

2.3 ความท้าทายของงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความรู้สึกระดับปานกลางต่อความท้าทายของงานในเรื่องใช้ความชำนาญในการแก้ปัญหา กับงานที่รับผิดชอบ งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถ ร้อยละ 67.0 และ 62.7 มีความรู้สึกระดับน้อยในเรื่องงานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะหลายอย่าง ร้อยละ 46.1 ตามลำดับ ดังรายละเอียดในภาพที่



J41 งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะหลายอย่างเป็นประจำ

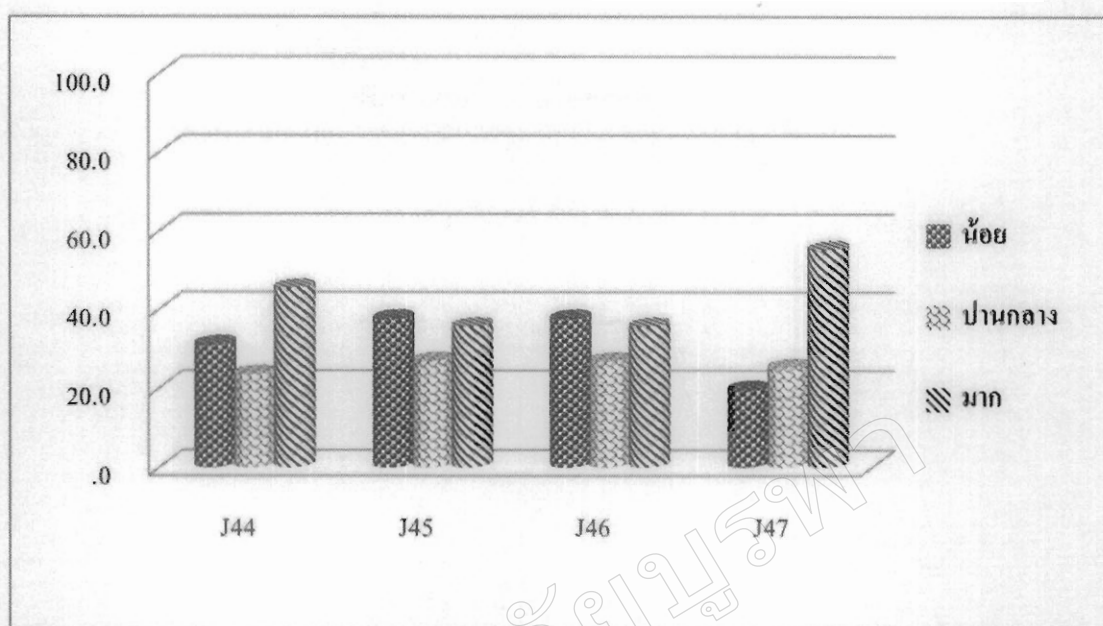
J42 ความสำเร็จของงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานอย่างเป็นประจำ

J43 ใช้ความชำนาญในการแก้ปัญหากับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มใจ รวดเร็วและเป็นประจำ

ภาพที่ 13 ความท้าทายของงาน

2.4 ผลย้อนกลับของงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความรู้สึกระดับน้อยต่อผล

ย้อนกลับของงานในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาตนเอง หัวหน้ามจึงให้ทราบผลการทำงาน เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลทำให้รับรู้ ข้อบกพร่องและนำไปพัฒนางาน ร้อยละ 55.2 45.4 และ 37.6 ดังรายละเอียดในภาพที่ 14



J44 หัวหน้าแจ้งให้ทราบผลการทำงานอย่างชัดเจน รวดเร็วและเป็นประจำ

J45 เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลชัดเจน ทันสมัยและเหมาะสม

J46 รับรู้ข้อบกพร่องและนำไปพัฒนางานอย่างเต็มที่ มากและเป็นประจำ

J47 การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาตนเองเป็นไปได้อย่างมากและเป็นประจำ

ภาพที่ 14 ผลย้อนกลับของงาน

ความเชื่อมั่นผูกพันในองค์กร

1. ความเชื่อมั่นผูกพันในองค์กรโดยรวม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเชื่อมั่นผูกพันในองค์กร รายด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยร้อยละมากกว่าร้อยละ 70 คือ ความเชื่อมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 79.8) ความเชื่อมั่นผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 79.7) ความเชื่อมั่นผูกพันในองค์กรด้านความคงอยู่ (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 71.8) ดังรายละเอียดในตารางที่ 6

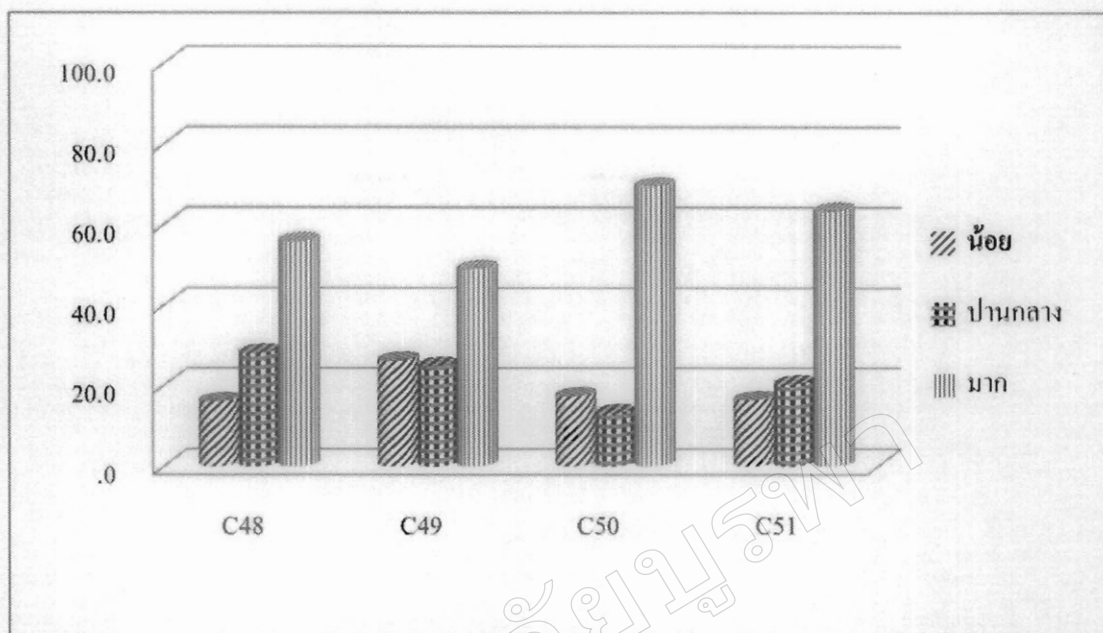
ตารางที่ 6 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยร้อยละ ของบุคลากรจำแนกตามความยึดมั่น
ผูกพันในองค์การรายด้านและโดยรวม

ปัจจัยลักษณะงาน	S.D.	□	□%
ความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านจิตใจ	13.7	66.9	79.8
ความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านความคงอยู่	16.0	60.3	71.8
ความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม	13.4	66.9	79.7
ความยึดมั่นผูกพันในองค์การโดยรวม	39.7	194.3	77.1

2. ความยึดมั่นผูกพันในองค์การรายด้าน

2.1 ด้านจิตใจ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความรู้สึกระดับปานกลางต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านจิตใจในเรื่องทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อโรงพยาบาล รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล ร้อยละ 69.6 และ 63.4 มีความรู้สึกระดับน้อยในเรื่องการได้ทำงานในโรงพยาบาลนี้ การมาทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลาเมื่อโรงพยาบาลมีงานเร่งด่วน ร้อยละ 55.9 และ 49.0 ดังรายละเอียดในภาพที่ 15



C48 การได้ทำงานในโรงพยาบาลนี้รู้สึกภูมิใจมาก คู้มค่าและสนุกสนาน

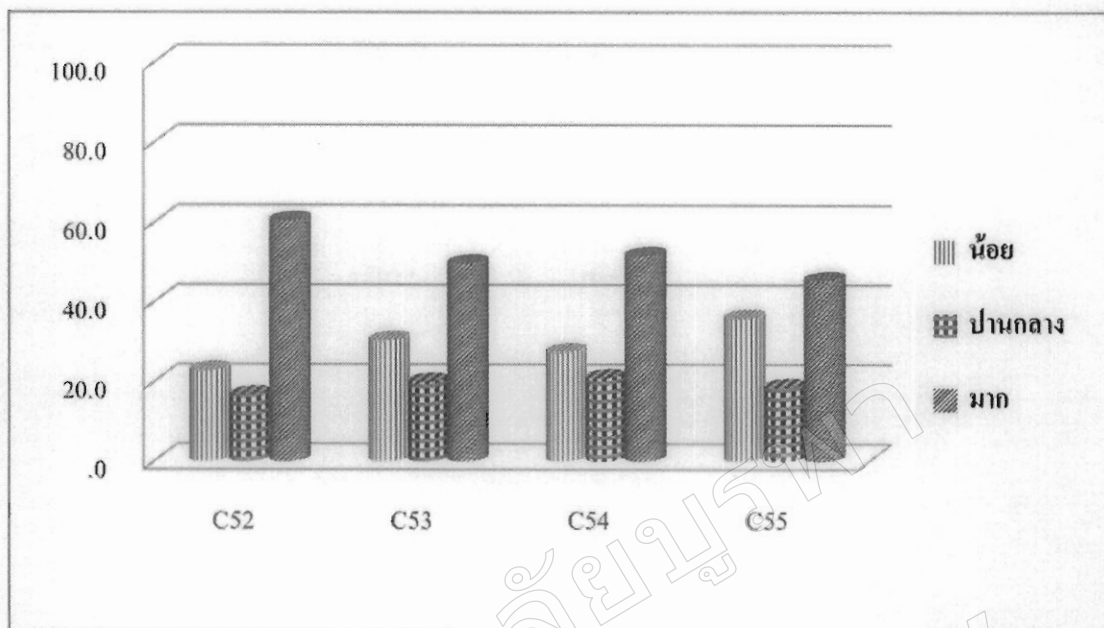
C49 การมาทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลาเมื่อโรงพยาบาลมีงานเร่งด่วนเต็มใจ คู้มค่าและชอบ

C50 ทุ่มเทพความพยายามในการทำงานเพื่อโรงพยาบาลด้วยความเต็มใจ คู้มค่าและเป็นประจำ

C51 รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลอย่างเต็มใจ มากและเป็นประจำ

ภาพที่ 15 ความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านจิตใจ

2.2 ด้านความคงอยู่ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความรู้ระดับน้อยต่อยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านความคงอยู่ในทุกเรื่องคือ จะทำงานในโรงพยาบาลนี้ให้นานที่สุด ในแต่ละวันอยากมาทำงาน วันใดที่ไม่ได้มาทำงานรู้สึกเหมือนขาดสิ่งสำคัญไป อยากลาออกจากโรงพยาบาลนี้ร้อยละ 60.5 51.6 49.7 และ 45.4 ตามลำดับ ดังรายละเอียดในภาพที่ 16



C52 จะทำงานในโรงพยาบาลนี้ให้นานที่สุดอย่างเต็มใจ มากและเป็นประจำ

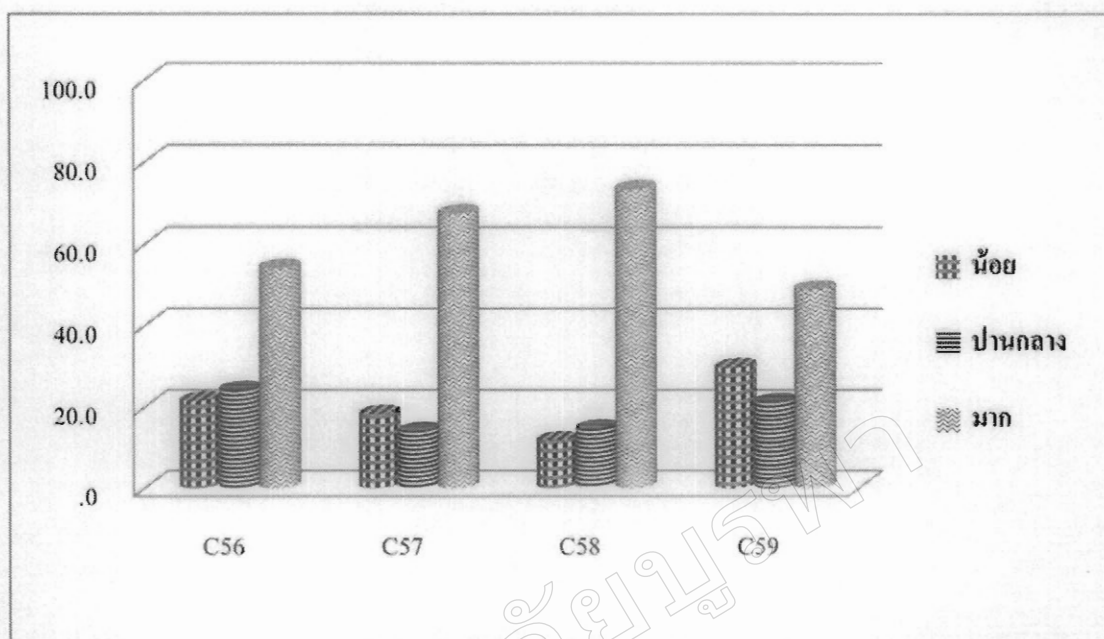
C53 วันใดที่ไม่ได้มาทำงานรู้สึกเหมือนขาดสิ่งสำคัญไปเป็นไปไม่ได้ มากและเป็นประจำ

C54 ในแต่ละวันอยากมาทำงานด้วยความเต็มใจ มากและเป็นประจำ

C55 อยากลาออกจากโรงพยาบาลนี้เป็นไปไม่ได้ ยากและไม่ค่อยเลย

ภาพที่ 16 ความผูกพันในองค์การด้านความคงอยู่

2.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความรู้สึกระดับปานกลางต่อความผูกพันในองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมในเรื่องการมาทำงานตรงตามเวลา รู้สึกจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลนี้ ร้อยละ 73.5 และ 67.6 มีความรู้สึกระดับน้อยในเรื่องโรงพยาบาลนี้เป็นที่ทำงานที่ดี รู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ โรงพยาบาลนี้ ร้อยละ 54.2 และ 49.0 ดังรายละเอียดในภาพที่ 17



C56 โรงพยาบาลนี้เป็นที่ทำงานที่ดี ทันสมัยและสนุกสนาน

C57 รู้สึกจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลนี้อย่างเต็มใจ มากและเป็นประจำ

C58 การมาทำงานตรงตามเวลาเป็นสิ่งที่ดี จำเป็นและทำง่าย

C59 รู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ โรงพยาบาลนี้เป็นประจำ มากและเป็นไปได้

ภาพที่ 17 ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้มีปัจจัยที่ใช้เป็นตัวแปร? ภายอยู่ทั้งหมด 11 ตัวแปรและตัวแปรที่ได้รับการทำนัย 4 ตัวแปรดังนี้

1. ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร
2. ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. การรับรู้เป้าหมายขององค์กร
5. ภาวะผู้นำของหัวหน้า
6. ความมีชื่อเสียงขององค์กร
7. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ ตัดสินใจ
8. ความหลากหลายของงาน

แทนด้วย X_1

แทนด้วย X_2

แทนด้วย X_3

แทนด้วย X_4

แทนด้วย X_5

แทนด้วย X_6

แทนด้วย X_7

แทนด้วย X_8

9. โอกาสความก้าวหน้าในงาน	แทนด้วย X_9
10. ความท้าทายของงาน	แทนด้วย X_{10}
11. ผลย้อนกลับของงาน	แทนด้วย X_{11}
12. ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรโดยรวม	แทนด้วย Y
13. ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ	แทนด้วย Y_1
14. ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านความคงอยู่	แทนด้วย Y_2
15. ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	แทนด้วย Y_3

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ใช้เป็นตัวแปรทำนายทั้งหมด 11 ตัวแปร พบว่าตัวแปรทำนายที่นำมาศึกษาเป็นอิสระต่อกัน โดยที่ไม่มีความสัมพันธ์กันสูง

พบว่าตัวแปรทำนายที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ได้รับการทำนาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ใช้เป็นตัวแปรทำนายความขัดแย้งในองค์กร

ตัวแปรอิสระ	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁
X ₁	1										
X ₂	.339**	1									
X ₃	.520**	.349**	1								
X ₄	.411**	.479**	.572**	1							
X ₅	.362**	.339**	.433**	.485**	1						
X ₆	.407**	.306**	.474**	.595**	.502**	1					
X ₇	.463**	.457**	.402**	.555**	.432**	.560**	1				
X ₈	.474**	.365**	.382**	.587**	.423**	.527**	.488**	1			
X ₉	.484**	.586**	.302**	.444**	.456**	.354**	.632**	.542**	1		
X ₁₀	.357**	.289**	.332**	.581**	.404**	.479**	.533**	.623**	.476**	1	
X ₁₁	.374**	.425**	.465**	.698**	.629**	.512**	.567**	.602**	.582**	.590**	1
Y	.417**	.452**	.453**	.646**	.401**	.499**	.459**	.634**	.554**	.614**	.690**
Y ₁	.360**	.412**	.439**	.639**	.401**	.475**	.476**	.642**	.528**	.683**	.703**
Y ₂	.397**	.424**	.361**	.544**	.370**	.436**	.372**	.574**	.522**	.478**	.587**
Y ₃	.417**	.452**	.463**	.610**	.337**	.471**	.428**	.536**	.479**	.549**	.625**

** มีระดับนัยสำคัญที่ 0.01

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในองค์การโดยรวม ผลจากการวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า มีตัวแปร 10 ตัวที่เข้าสมการทำนายคือ ผลย้อนกลับของงาน ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การรับรู้เป้าหมายขององค์การ ภาวะผู้นำของหัวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ ความมีชื่อเสียงขององค์การ โดยพบว่าตัวแปรที่มีผลทางบวก คือ ผลย้อนกลับของงานมีผลอันดับที่ 1 ($Beta = 0.344$) ความท้าทายของงานมีผลอันดับที่ 2 ($Beta = 0.202$) โอกาสก้าวหน้าในงานมีผลอันดับที่ 3 ($Beta = 0.181$) ความหลากหลายของงานมีผลอันดับที่ 6 ($Beta = 0.153$) การรับรู้เป้าหมายขององค์การมีผลอันดับที่ 7 ($Beta = 0.129$) ความมีชื่อเสียงขององค์การมีผลอันดับที่ 8 ($Beta = 0.110$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลอันดับที่ 9 ($Beta = 0.095$) ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการมีผลอันดับที่ 10 ($Beta = 0.091$) ตัวแปรที่มีผลทางลบ คือ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจมีผลอันดับที่ 4 ($Beta = -0.179$) ภาวะผู้นำของหัวหน้ามีผลอันดับที่ 5 ($Beta = -0.157$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 8

สมการถดถอยที่ดีที่สุดเพื่อทำนายความยืดหยุ่นผูกพันในองค์การโดยรวมได้ร้อยละ 63.7 และสมการทำนายมีได้ดังนี้ คือ

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ (B)

$$Y = 17.128 + 0.969 X_{11} + 0.544 X_8 + 0.763 X_{10} + 0.231 X_2 + 0.435 X_4 - 0.410 X_5 + 0.346 X_3 + 0.445 X_9 - 0.456 X_7 + 0.418 X_6$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน ($Beta$)

$$Y = 0.344 X_{11} + 0.153 X_8 + 0.202 X_{10} + 0.091 X_2 + 0.129 X_4 - 0.157 X_5 + 0.095 X_3 + 0.181 X_9 - 0.179 X_7 + 0.110 X_6$$

เมื่อ Y = ความยืดหยุ่นผูกพันในองค์การโดยรวม

X_{11} = ผลย้อนกลับของงาน

X_8 = ความหลากหลายของงาน

X_{10} = ความท้าทายของงาน

X_2 = ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

X_4 = การรับรู้เป้าหมายขององค์การ

X_5 = ภาวะผู้นำของหัวหน้า

X_3 = ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

X_9 = โอกาสความก้าวหน้าในงาน

X_7 = การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ ตัดสินใจ

X_8 = ความมีชื่อเสียงขององค์กร

ตารางที่ 8 สัมประสิทธิ์สัมพัทธ์พหุคูณ (R) สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ (B) คะแนนมาตรฐาน (Beta) ค่า t และค่าคงที่ของการทำนายความเชื่อมั่นผูกพันในองค์กรโดยรวม

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	B	Beta	t	p	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (a)			17.128		1.683	0.093		
ผลย้อนกลับของงาน	0.690	0.476	0.969	0.344	5.676	0.000	0.355	2.984
ความหลากหลายของงาน	0.742	0.551	0.544	0.153	2.940	0.004	0.456	2.191
ความท้าทายของงาน	0.759	0.576	0.763	0.202	4.026	0.000	0.487	2.053
ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	0.771	0.594	0.231	0.091	1.971	0.050	0.576	1.735
การรับรู้เป้าหมายขององค์กร	0.777	0.603	0.435	0.129	2.152	0.032	0.341	2.937
ภาวะผู้นำของหัวหน้า	0.781	0.610	-0.410	-0.157	-3.276	0.001	0.536	1.865
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.785	0.616	0.346	0.095	2.124	0.034	0.618	1.618
โอกาสความก้าวหน้าในงาน	0.788	0.621	0.445	0.181	3.232	0.001	0.392	2.551

ตารางที่ 8 สัมประสิทธิ์สัมพัทธ์พหุคูณ (R) สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ (B) คะแนนมาตรฐาน (Beta) ค่า t และค่าคงที่ของการทำ ความเชื่อมั่นผูกพันในองค์การโดยรวม (ต่อ)

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	B	Beta	t	p	Tolerance	VIF
การมีส่วนร่วมในการแสดง	0.794	0.631	-	-	-	0.001	0.435	2.300
ความคิดเห็น/ ดัดสินใจ			0.456	0.179	3.368			
ความมีชื่อเสียงขององค์การ	0.798	0.637	0.418	0.110	2.196	0.029	0.487	2.052

Durbin- Watson 1.821

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านจิตใจ ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า มีตัวแปร 6 ตัวที่เข้าสมการทำนายคือ ผลย้อนกลับของงาน ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาวะผู้นำของหัวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยพบว่าตัวแปรที่มีผลทางบวก คือ ผลย้อนกลับของงานมีผลอันดับที่ 1 ($Beta = 0.397$) ความท้าทายของงานมีผลอันดับที่ 2 ($Beta = 0.330$) ความหลากหลายของงานมีผลอันดับที่ 3 ($Beta = 0.182$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลอันดับที่ 5 ($Beta = 0.102$) ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลอันดับที่ 6 ($Beta = 0.091$) ตัวแปรที่มีผลทางลบ คือ ภาวะผู้นำของหัวหน้ามีผลอันดับที่ 4 ($Beta = -0.134$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 9

สมการถดถอยที่ดีที่สุดเพื่อทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านจิตใจได้ร้อยละ 64.9 และสมการทำนายมีได้ดังนี้ คือ

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ (B)

$$Y_1 = 6.326 + 0.386 X_{11} + 0.430 X_{10} + 0.224 X_8 + 0.080 X_2 - 0.121 X_5 + 0.129 X_3$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta)

$$Y_1 = 0.397 X_{11} + 0.330 X_{10} + 0.182 X_8 + 0.091 X_2 - 0.134 X_5 + 0.102 X_3$$

เมื่อ Y_1 = ความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านจิตใจ

X_{11} = ผลย้อนกลับของงาน

X_{10} = ความท้าทายของงาน

X_8 = ความหลากหลายของงาน

X_2 = ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

X_5 = ภาวะผู้นำของหัวหน้า

X_3 = ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 9 สัมประสิทธิ์สัมพัทธ์พหุคูณ (R) สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) สัมประสิทธิ์ถดถอยของ ตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ (B) คะแนนมาตรฐาน ($Beta$) ค่า t และค่าคงที่ของการทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านจิตใจ

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	B	$Beta$	t	p	Tolerance	VIF
Model 6			6.326		1.869	0.063		
ผลย้อนกลับของงาน	0.703	0.494	0.386	0.397	7.371	0.000	0.404	2.474
ความท้าทายของงาน	0.777	0.604	0.430	0.330	7.068	0.000	0.539	1.855
ความหลากหลายของงาน	0.792	0.627	0.224	0.182	3.801	0.000	0.512	1.954
ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	0.796	0.634	0.080	0.091	2.344	0.020	0.774	1.292
ภาวะผู้นำของหัวหน้า	0.801	0.642	-0.121	-0.134	-2.971	0.003	0.576	1.737
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.806	0.649	0.129	0.102	2.522	0.012	0.720	1.390
Durbin- Watson 1.853								

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านความคงอยู่ ผลจากการวิเคราะห์

ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า มีตัวแปร 6 ตัวที่เข้าสมการทำนาย คือ ผลย้อนกลับของงาน ความหลากหลายของงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน การรับรู้เป้าหมายขององค์การ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ ความมีชื่อเสียงขององค์การ โดยพบว่าตัวแปรที่มีผลทางบวกคือ ผลย้อนกลับของงานมีผลอันดับที่ 1 ($Beta = 0.223$) ความหลากหลายของงานมีผลอันดับที่ 2 ($Beta = 0.223$) โอกาสความก้าวหน้าในงานมีผลอันดับที่ 3 ($Beta = 0.281$) การรับรู้เป้าหมายขององค์การมีผลอันดับที่ 5 ($Beta = 0.178$) ความมีชื่อเสียงขององค์การมีผลอันดับที่ 6 ($Beta = 0.113$) ตัวแปรที่มีผลทางลบ คือ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจมีผลอันดับที่ 4 ($Beta = -0.203$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 10

สมการถดถอยที่ดีที่สุดเพื่อทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านความคงอยู่ได้ร้อยละ 69.0 และสมการทำนายมีได้ดังนี้ คือ

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ (B)

$$Y_2 = 4.193 + 0.253 X_{11} + 0.320 X_8 + 0.278 X_9 + 0.240 X_4 - 0.208 X_7 + 0.173 X_6$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta)

$$Y_2 = 0.223 X_{11} + 0.223 X_8 + 0.281 X_9 + 0.178 X_4 - 0.203 X_7 + 0.113 X_6$$

เมื่อ Y_2 = ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านความคงอยู่

X_{11} = ผลย้อนกลับของงาน

X_8 = ความหลากหลายของงาน

X_9 = โอกาสความก้าวหน้าในงาน

X_4 = การรับรู้เป้าหมายขององค์กร

X_7 = การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ตัดสินใจ

X_6 = ความมีชื่อเสียงขององค์กร

ตารางที่ 10 สัมประสิทธิ์สัมพัทธ์พหุคูณ (R) สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ (B) คะแนนมาตรฐาน (Beta) ค่า t และค่าคงที่ของการทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านความคงอยู่

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	B	Beta	t	p	Tolerance	VIF
Model 6			4.193		1.045	0.297		
ผลย้อนกลับของงาน	0.587	0.345	0.253	0.223	3.359	0.001	0.398	2.511
ความหลากหลายของงาน	0.649	0.421	0.320	0.223	3.787	0.000	0.507	1.974
โอกาสความก้าวหน้าในงาน	0.665	0.443	0.278	0.281	4.657	0.000	0.481	2.079
การรับรู้เป้าหมายขององค์กร	0.675	0.456	0.240	0.178	2.718	0.007	0.410	2.438
การมีส่วนร่วมในการแสดง	0.685	0.469	-	-	-	0.001	0.449	2.227
ความคิดเห็น/ตัดสินใจ			0.208	0.203	3.251			
ความมีชื่อเสียงขององค์กร	0.690	0.476	0.173	0.113	1.974	0.049	0.532	1.881

Durbin- Watson 1.785

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า มีตัวแปร 6 ตัวที่เข้าสมการทำนายคือ ผลย้อนกลับของงาน การรับรู้เป้าหมายขององค์การ ความท้าทายของงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการภาวะผู้นำของหัวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยพบว่าตัวแปรที่มีผลทางบวกคือ ผลย้อนกลับของงานมีผลอันดับที่ 1 ($Beta = 0.361$) รองลงมาความท้าทายของงานมีผลอันดับที่ 2 ($Beta = 0.222$) ภาวะผู้นำของหัวหน้ามีผลอันดับที่ 3 ($Beta = -0.169$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลอันดับที่ 4 ($Beta = 0.159$) การรับรู้เป้าหมายขององค์การมีผลอันดับที่ 5 ($Beta = 0.157$) ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลอันดับที่ 6 ($Beta = 0.133$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 11

สมการถดถอยที่ดีที่สุดเพื่อทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมได้ร้อยละ 64.9 และสมการทำนายมีได้ดังนี้ คือ

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ (B)

$$Y_3 = 9.825 + 0.342 X_{11} + 0.178 X_4 + 0.282 X_{10} + 0.114 X_2 - 0.149 X_5 + 0.195 X_3$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta)

$$Y_3 = 0.361 X_{11} + 0.157 X_4 + 0.222 X_{10} + 0.133 X_2 - 0.169 X_5 + 0.159 X_3$$

เมื่อ Y_3 = ความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม

X_{11} = ผลย้อนกลับของงาน

X_4 = การรับรู้เป้าหมายขององค์การ

X_{10} = ความท้าทายของงาน

X_8 = ความหลากหลายของงาน

X_2 = ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

X_5 = ภาวะผู้นำของหัวหน้า

X_3 = ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

