

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร

ตอนที่ 3 เสนอผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ อายุ
ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน นำเสนอ
ข้อมูลตามตาราง 4

ตาราง 4

จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

(n = 400)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	203	50.8
หญิง	197	49.2

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	13	3.2
20-30 ปี	205	51.3
31-40 ปี	154	38.5
41-50 ปี	28	7.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	99	24.8
ปริญญาตรี	223	55.8
ปริญญาโท	78	19.4
สถานภาพสมรส		
โสด	261	65.2
สมรส	123	30.8
หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	16	4.0
ประสบการณ์การทำงาน		
1-5 ปี	163	40.8
6-10 ปี	212	53.0
11-15 ปี	25	6.2
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	175	43.8
10,000-15,000 บาท	195	48.8
15,001-20,000 บาท	30	7.4

จากตาราง 4 พบว่า ลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นชาย จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 เป็นหญิง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมามีอายุ 31-40 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 รองลงมามีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 ลูกจ้างรายปี

ส่วนใหญ่ยังเป็นโสด จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 รองลงมาสมรสแล้ว จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 โดยมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 และลูกจ้างรายปีมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000-15,000 บาท จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยศึกษาปัจจัยจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรม (ethical climate) ด้านภาวะผู้นำ (leadership) ด้านภาพลักษณ์องค์กร (organization image) และด้านวัฒนธรรมองค์กร (organizational culture) นำเสนอข้อมูลตามตาราง 5-10

ตาราง 5

ความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัย

รามคำแหง นำเสนอในภาพรวม

(n = 400)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	\bar{X} (เต็ม 10)	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านความพึงพอใจในงาน	6.42	1.10	ค่อนข้างสูง	5
2. ด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรม	7.03	1.13	ค่อนข้างสูง	3
3. ด้านภาวะผู้นำ	7.13	1.35	ค่อนข้างสูง	2
4. ด้านภาพลักษณ์องค์กร	7.36	1.14	สูง	1
5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	6.96	1.27	ค่อนข้างสูง	4
รวม	6.97	.95	ค่อนข้างสูง	

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 6.97 จาก 10 คะแนน หากพิจารณาปัจจัยทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านภาพลักษณ์มีความสำคัญเป็นลำดับที่หนึ่ง โดยมีความสำคัญในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 7.36 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสำคัญในระดับค่อนข้างสูง เรียงตามค่าคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.13 ด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.03 ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.96 และด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.42 ตามลำดับ

ตาราง 6

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน		(n = 400)		
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน	\bar{X} (เต็ม 10)	SD	แปลผล	ลำดับ ที่
1. องค์กรให้ผลตอบแทนต่อการทำงาน ทั้งที่เป็นเงินและไม่ใช่งานอยู่ในระดับที่ น่าพอใจ	6.33	1.39	ปานกลางค่อนข้าง ต่ำ	3
2. การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับ การบรรจุแต่งตั้ง	6.05	1.44	ปานกลางค่อนข้าง ต่ำ	5
3. การได้รับคำแนะนำ คำปรึกษา และ ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	6.70	1.51	ค่อนข้างสูง	2
4. ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะได้รับ การพิจารณา	6.28	1.31	ปานกลางค่อนข้าง ต่ำ	4
5. งานที่ทำมีลักษณะงานที่เหมาะสม และ ตรงกับความรู้ความสามารถ	6.75	1.60	ค่อนข้างสูง	1
รวม	6.42	1.10	ค่อนข้างสูง	

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ มีระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 6.42 จาก 10 คะแนน หากพิจารณาองค์ประกอบในแต่ละข้อ พบว่า มีจำนวน 2 ข้อที่มีความสำคัญในระดับค่อนข้างสูง สามารถจัดเรียงตามระดับคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้ งานที่ทำมีลักษณะงานที่เหมาะสม และตรงกับความรู้ความสามารถ และการได้รับคำแนะนำ คำปรึกษา ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และมีจำนวน 3 ข้อที่มีความสำคัญในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ซึ่งสามารถจัดเรียงตามระดับคะแนนเฉลี่ยได้ ดังนี้ องค์กรให้ผลตอบแทนต่อการทำงานทั้งที่เป็นเงินและไม่เป็นเงินอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะได้รับการพิจารณา และการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับการบรรจุแต่งตั้ง

ตาราง 7

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรม (n = 400)				
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรม	\bar{X} (เต็ม 10)	SD	แปลผล	ลำดับ ที่
1. องค์กรมีการปลูกฝังให้บุคลากรมีสำนึก และรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม	6.93	1.40	ค่อนข้างสูง	5
2. องค์กรปลูกฝังให้บุคลากรมีสำนึก และรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ	7.31	1.42	สูง	1
3. องค์กรมีโครงการหรือทำกิจกรรมที่ แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม	6.98	1.41	ค่อนข้างสูง	3
4. องค์กรไว้วางใจให้ลูกจ้างทำตามความเชื่อ และจริยธรรมของตนเอง	7.01	1.38	ค่อนข้างสูง	2
5. บุคลากรที่ประสบความสำเร็จในองค์กร เป็นผู้ยึดมั่นในการทำงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร	6.95	1.50	ค่อนข้างสูง	4
รวม	7.03	1.13	ค่อนข้างสูง	

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งมีระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 7.03 จาก 10 คะแนน หากพิจารณาองค์ประกอบในแต่ละข้อ พบว่า มีจำนวน 1 ข้อที่มีความสำคัญในระดับสูง ได้แก่ องค์การปลูกฝังให้บุคลากรมีสำนึก และรับผิดชอบต่อผู้มารับบริการ ส่วนอีก 4 ข้อที่มีความสำคัญในระดับค่อนข้างสูง สามารถจัดเรียงตามระดับคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้ องค์การไว้ใจให้ลูกจ้างทำตามความเชื่อและจริยธรรมของตนเอง องค์การมีโครงการหรือทำกิจกรรมที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม บุคลากรที่ประสบความสำเร็จในองค์การเป็นผู้ยึดมั่นในการทำงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การ และองค์การมีการปลูกฝังให้บุคลากรมีสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

ตาราง 8

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ (n = 400)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ	\bar{X} (เต็ม 10)	SD	แปลผล	ลำดับ ที่
1. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ มีความสามารถ ในการวางแผน จัดระบบงาน และกล้า ตัดสินใจ	7.06	1.50	ค่อนข้างสูง	4
2. ผู้บังคับบัญชามุ่งมั่นแสดงออกถึงความ เสียสละแก่ส่วนรวม และองค์การ	6.98	1.49	ค่อนข้างสูง	5
3. ผู้บังคับบัญชามีความน่าเชื่อถือ และ น่าไว้ใจ	7.21	1.58	ค่อนข้างสูง	2
4. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและ ดำเนินการให้ลูกจ้างได้พัฒนาทักษะ ความสามารถอย่างเต็มที่และเท่าเทียมกัน	7.16	1.51	ค่อนข้างสูง	3
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองทั้ง เรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	7.24	1.59	ค่อนข้างสูง	1
รวม	7.13	1.35	ค่อนข้างสูง	

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านภาวะผู้นำมีความสำคัญโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งมีระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 7.13 จาก 10 คะแนน หากพิจารณาองค์ประกอบในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกข้อ ซึ่งสามารถจัดเรียงตามระดับคะแนนเฉลี่ย ได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว ผู้บังคับบัญชามีความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและดำเนินการให้ลูกจ้างได้พัฒนาทักษะความสามารถอย่างเต็มที่และเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการวางแผน จัดระบบงาน และกล้าตัดสินใจ และผู้บังคับบัญชามุ่งมั่นแสดงออกถึงความเสียสละแก่ส่วนรวม และองค์กร

ตาราง 9

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านภาพลักษณ์องค์กร		(n = 400)		
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านภาพลักษณ์องค์กร	\bar{X} (เต็ม 10)	SD	แปลผล	ลำดับ ที่
1. องค์กรมีการปลูกฝังเรื่องคุณธรรม จริยธรรมอันดีแก่ลูกจ้าง	7.30	1.34	สูง	4
2. องค์กรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ลูกจ้างมี ความสามารถด้านวิชาการและทักษะ ทางสังคม	7.32	1.34	สูง	3
3. คุณภาพบัณฑิตเป็นที่ยอมรับและต้องการ ของตลาดแรงงาน	7.45	1.40	สูง	2
4. องค์กรมีระบบการประกันคุณภาพทาง การศึกษาเพื่อให้ได้บัณฑิตมีคุณภาพ	7.47	1.36	สูง	1
5. องค์กรให้บริการแก่ผู้มาติดต่อได้รวดเร็ว โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ การทำงาน	7.26	1.44	ค่อนข้างสูง	5
รวม	7.36	1.14	สูง	

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านภาพลักษณ์องค์กรมีความสำคัญโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 7.36 จาก 10 คะแนน หากพิจารณาองค์ประกอบในแต่ละข้อ พบว่า มีจำนวน 4 ข้อที่มีความสำคัญในระดับสูงซึ่งสามารถจัดเรียงตามระดับคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้ องค์กรมีระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษาเพื่อให้ได้บัณฑิตมีคุณภาพ คุณภาพบัณฑิตเป็นที่ยอมรับและต้องการของตลาดแรงงาน องค์กรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ลูกจ้างมีความสามารถด้านวิชาการและทักษะทางสังคม และองค์กรมีการปลูกฝังเรื่องคุณธรรมจริยธรรมอันดีแก่ลูกจ้าง และมีจำนวน 1 ข้อที่มีความสำคัญในระดับค่อนข้างสูง คือ องค์กรให้บริการแก่ผู้มาติดต่อได้รวดเร็ว โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน

ตาราง 10

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมองค์กร (n = 400)				
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร	\bar{X} (เต็ม 10)	SD	แปลผล	ลำดับ ที่
1. องค์กรมีลักษณะการทำงานร่วมกัน ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และร่วมมือร่วมใจกัน	6.93	1.49	ค่อนข้างสูง	2
2. ลูกจ้างร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและค้นหา วิธีการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	6.81	1.46	ค่อนข้างสูง	4
3. ลูกจ้างให้ความเคารพและปฏิบัติตาม กฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	6.76	1.47	ค่อนข้างสูง	5
4. มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ระหว่างลูกจ้างกับผู้บริหาร	6.92	1.47	ค่อนข้างสูง	3
5. องค์กรเน้นการทำงานที่มุ่งประสิทธิภาพ การทำงานและประสิทธิผลจากการ ดำเนินงาน	7.24	1.45	ค่อนข้างสูง	1
รวม	6.93	1.27	ค่อนข้างสูง	

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งมีระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 6.93 จาก 10 คะแนน หากพิจารณาองค์ประกอบในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกข้อ ซึ่งสามารถจัดเรียงตามระดับคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้ องค์การเน้นการทำงานที่มุ่งประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิผลจากการดำเนินงาน องค์การมีลักษณะการทำงานร่วมกันที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และร่วมมือร่วมใจกัน มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันระหว่างลูกจ้างกับผู้บริหาร ลูกจ้างร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและค้นหาวิธีการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และลูกจ้างให้ความเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การอย่างเคร่งครัด

ความผูกพันกับองค์การของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การศึกษาความผูกพันกับองค์การของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง นำเสนอข้อมูลตามตาราง 11

ตาราง 11

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของความผูกพันกับองค์การของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (n = 400)

ความผูกพันกับองค์การ	\bar{X} (เต็ม 10)	SD	แปลผล	ลำดับ ที่
1. ความพร้อมที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า	7.65	1.45	สูง	5
2. ความรู้สึภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	7.76	1.43	สูง	4
3. การมีความไว้วางใจ ห่วงใย เชื้อถือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	7.17	1.47	สูง	7

ตาราง 11 (ต่อ)

ความผูกพันกับองค์กร	\bar{X} (เต็ม 10)	SD	แปลผล	ลำดับ ที่
4. การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร	7.87	1.49	สูง	3
5. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกใน องค์กร	7.38	1.73	สูง	6
6. การเสียสละ และอุทิศเวลาให้กับงาน โดย คำนึงถึงชื่อเสียงและความก้าวหน้าของ องค์กร	7.79	1.48	สูง	2
7. การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะ	7.90	1.50	สูง	1
รวม	7.65	1.18	สูง	

จากตาราง 11 พบว่า ระดับความผูกพันกับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 7.65 จาก 10 คะแนน หากพิจารณาองค์ประกอบในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ สามารถจัดเรียงตามระดับคะแนนเฉลี่ยได้ ดังนี้ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะ การเสียสละ และอุทิศเวลาให้กับงาน โดยคำนึงถึงชื่อเสียงและความก้าวหน้าขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ความรู้สึภภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพร้อมที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร และการมีความไว้วางใจ ห่วงใย เชื่อถือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้ ปัจจัยความพึงพอใจในงาน บรรยากาศเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำ ภาพลักษณ์องค์กร และวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง นำเสนอผลการทดสอบ ดังนี้

โดยที่

R	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	=	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of Determination)
β	=	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน
S.E.E.	=	ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตาม
b	=	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์
t	=	อัตราส่วนที่ใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญ
ORGCOM	=	ความผูกพันกับองค์กร (organization commitment)
TOTAL	=	ภาพรวมของปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
JOBSAT	=	ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)
CLIM	=	บรรยากาศเชิงจริยธรรม (ethical climate)
LEADER	=	ภาวะผู้นำ (leadership)
IMG	=	ภาพลักษณ์องค์กร (organization image)
CUL	=	วัฒนธรรมองค์กร (organization culture)

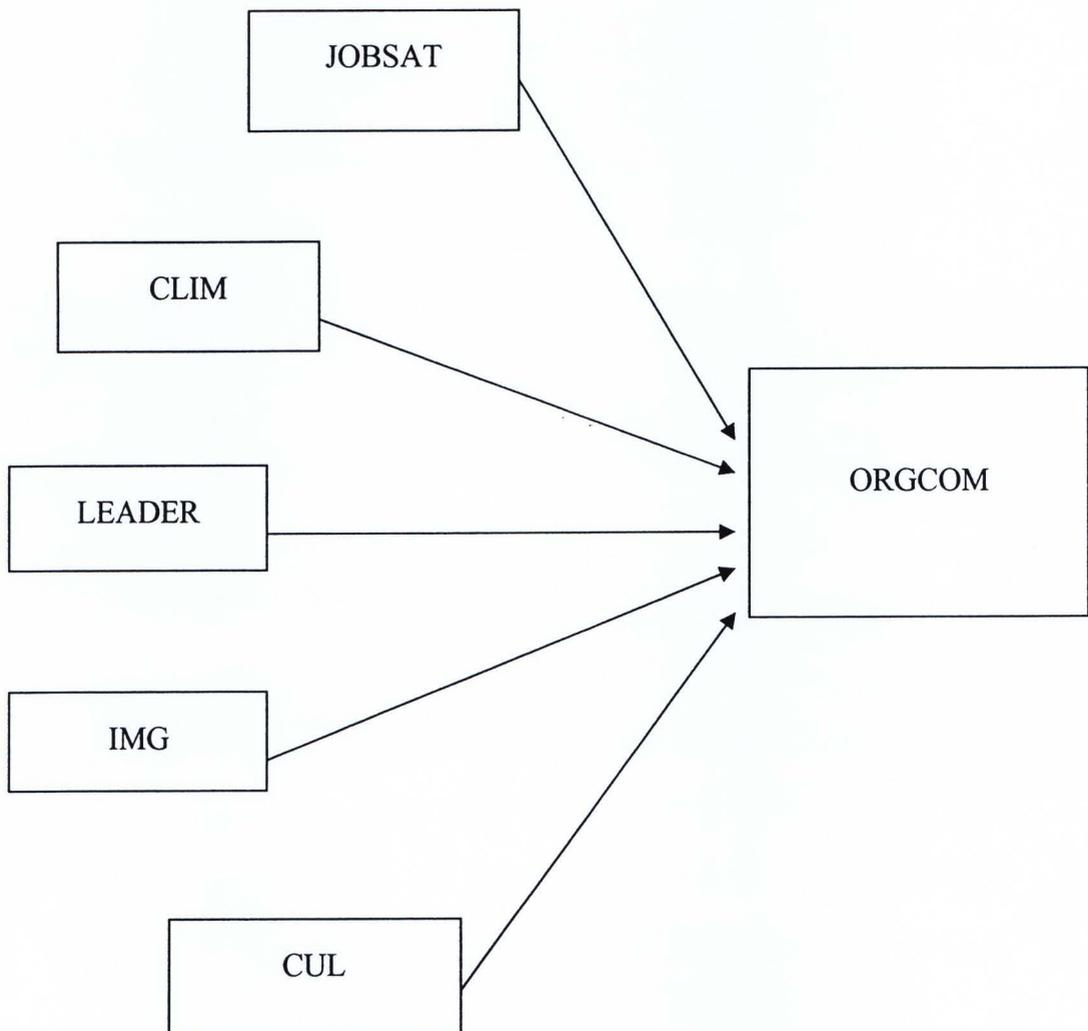
ตาราง 12

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ตัวแปร	M	SD	JOBSAT	CLIM	LEADER	IMG	CUL	ORGCOM
JOBSAT	6.42	1.10	-					
CLIM	7.03	1.13	.512	-				
LEADER	7.13	1.35	.525	.538	-			
IMG	7.36	1.14	.407	.624	.566	-		
CUL	6.93	1.27	.458	.533	.625	.577	-	

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกคู่ พบว่า ตัวแปรอิสระทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน ไม่มาก ตัวแปรอิสระคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือวัฒนธรรมองค์กร (CUL) กับภาวะผู้นำ (LEADER) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เท่ากับ .625 และตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ ภาพลักษณ์องค์กร (IMG) กับความพึงพอใจในงาน (JOBSAT) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .407 นั่นคือ ไม่มีตัวแปรอิสระคู่ใดที่มีความสัมพันธ์กันเกิน .8 แสดงว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity Problem ซึ่งไม่ละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นในการใช้เทคนิควิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (stepwise regression analysis)



ภาพ 2

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การเสนอผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (stepwise regression analysis)

1. กำหนดแบบจำลองการวิเคราะห์เพื่อใช้วิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผู้วิจัยกำหนดแบบจำลองการวิเคราะห์ในรูปแบบสมการ ดังนี้

$$\text{ORGCOM} = b_0 + b_1\text{JOBSAT} + b_2\text{CLIM} + b_3\text{LEADER} + b_4\text{IMG} + b_5\text{CUL} + e \dots (1)$$

2. เสนอผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนตามขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 13

รูปแบบสมการพยากรณ์ความผูกพันกับองค์กร

ตัวแปร	b	S.E.E.	β	t	Sig.
Constant	2.322	.352	-	6.600	.000
JOBSAT	.064	.052	.060	1.229	.220
CLIM	.087	.057	.083	1.516	.130
LEADER	.043	.049	.049	.881	.379
IMG	.275	.057	.265	4.819	.000
CUL	.285	.050	.307	5.651	.000

$$R = .634^a \quad R^2 = .401 \quad \text{S.E.E.} = .922 \quad F = 52.857$$

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (ตาราง 13) โดยใช้การวิเคราะห์แบบ enter regression analysis ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ จำนวน 5 ตัว พบว่า ความพึงพอใจในงาน (JOBSAT) บรรยากาศเชิงจริยธรรม (CLIM) ภาวะผู้นำ (LEADER) ภาพลักษณ์องค์กร (IMG) และวัฒนธรรมองค์กร (CUL) สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันกับองค์กรได้ ร้อยละ 40.1 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร พบว่า มีตัวแปรเพียงสองตัวที่มีค่านัยสำคัญ < .05 คือ ภาพลักษณ์องค์กร (IMG) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุ เท่ากับ .275 และวัฒนธรรม

องค์การ (CUL) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุ เท่ากับ .285 ผู้วิจัยนำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุตัวที่มากที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์การ (CUL) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุ เท่ากับ .285 ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นต่อน (stepwise regression analysis) ก่อนแล้วตามด้วยภาพลักษณ์องค์การ (IMG) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุ เท่ากับ .275 ตามลำดับ

ตาราง 14

รูปแบบสมการพยากรณ์ความผูกพันกับองค์การ

ตัวแปร	b	S.E.E.	β	t	Sig.
Constant	4.032	.271	-	14.884	.000
IMG	.566	.044	.546	12.997	.000
CUL	.521	.038	.562	13.559	.000

$R = .562^a$ $R^2 = .316$ S.E.E. = .981 $F = 183.855$, $P\text{-Value} < .01$

จากตาราง 14 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นต่อน (stepwise regression analysis) พบว่า ตัวแปรตัวที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง คือ ภาพลักษณ์องค์การ (IMG) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุ เท่ากับ .285 มีค่านัยสำคัญ = .000 และวัฒนธรรมองค์การ (CUL) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุ เท่ากับ .285 มีค่านัยสำคัญ = .000 นำค่าสัมประสิทธิ์เขียนลงในสมการโครงสร้าง ดังนี้

$$\text{ORGCOM} = b_0 4.032 + .566 \text{IMG} + .521 \text{CUL} \quad \dots\dots\dots(2)$$

(12.997) (13.559)

$R = .562^a$ $R^2 = .316$ S.E.E. = .981 $F = 183.855$

หมายเหตุ : ใน () คือค่า t, $P\text{-Value} < .01$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมการ 2 พบว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางตรงในเชิงบวก มีค่า $t > 2.00$ มีค่า P -Value ของ $t < .05$ มีค่า $F > 3.00$ มีค่า P -Value ของ $F < .0$ มีค่า S.E.E. = .981 และมีค่า $R^2 = .316$ แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปร คือความผูกพันกับองค์กร ได้ร้อยละ 31.6

นั่นคือ ภาพลักษณ์องค์กร (IMG) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุ เท่ากับ .566 มีค่า n สำคัญ = .000 และวัฒนธรรมองค์กร (CUL) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุ เท่ากับ .521 มีค่า n สำคัญ = .000 มีความสัมพันธ์ทางตรงในเชิงบวกต่อความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P -Value < .05)

ส่วนความพึงพอใจในงาน (JOBSAT) บรรยากาศเชิงจริยธรรม (CLIM) และภาวะผู้นำ (LEADER) ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง