

## บทที่ 4

### ผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กร ของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยศึกษาจากปัจจัย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล
2. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ
3. ปัจจัยประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานในองค์กร
4. บรรยากาศขององค์กร
5. ความพึงพอใจในการทำงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Age <sub>1</sub>	แทน อายุ 25-30 ปี
Age <sub>2</sub>	แทน อายุ 31-35 ปี
Age <sub>3</sub>	แทน อายุ 36-40 ปี
Age <sub>4</sub>	แทน อายุ 41-50 ปี
Ed <sub>1</sub>	แทน การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
Ed <sub>2</sub>	แทน การศึกษาระดับปริญญาตรี
Ed <sub>3</sub>	แทน การศึกษาระดับปริญญาโท
Ed <sub>4</sub>	แทน การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโท
P <sub>1</sub>	แทน ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ
P <sub>2</sub>	แทน พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานราชการ
P <sub>3</sub>	แทน ลูกจ้างชั่วคราว
T <sub>1</sub>	แทน ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 2-5 ปี
T <sub>2</sub>	แทน ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 6-10 ปี

$T_3$	แทน ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
$X_1$	แทน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
$X_2$	แทน ประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กร
$X_3$	แทน บรรยากาศขององค์กร
$X_4$	แทน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร
$Y$	แทน ความผูกพันต่อองค์กร
$r$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$R$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน ค่าอำนาจในการพยากรณ์
$b$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
$SE_b$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$SE_{est}$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
$a$	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์
$Y'$	แทน ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ รูปแบบคะแนนดิบ
$Z'_Y$	แทน ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ รูปคะแนนมาตรฐาน

โดยมีรายละเอียดการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตาราง 8 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	39	36.40
หญิง	68	63.60
<b>รวม</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

จากตาราง 8 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.40 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.60

ตาราง 9 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกข้อมูลตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
41-50 ปี	29	27.10
36-40 ปี	29	27.10
31-35 ปี	24	22.43
25-30 ปี	25	23.37
<b>รวม</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

จากตาราง 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.37 อายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.43 และอายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.10 และอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.10

ตาราง 10 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกข้อมูลตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	7	6.50
ระดับปริญญาตรี	36	33.60
ระดับปริญญาโท	26	24.30
ระดับสูงกว่าปริญญาโท	38	35.50
<b>รวม</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

จากตาราง 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.50 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 33.60 และการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 24.30 การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 35.50

ตาราง 11 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกข้อมูลตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	47	43.90
พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานราชการ	42	39.30
ลูกจ้างชั่วคราว	18	16.80
<b>รวม</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

จากตาราง 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 43.90 พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 39.30 ลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 16.80

ตาราง 12 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกข้อมูลตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ตั้งแต่ 2-5 ปี	29	27.10
ประสบการณ์ตั้งแต่ 6-10 ปี	30	28.00
ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	48	44.90
<b>รวม</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

จากตาราง 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์ตั้งแต่ 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.10 ประสบการณ์ตั้งแต่ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.00 และประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.90

ระดับเกณฑ์ความคิดเห็น แบ่งเป็น 3 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 2.33	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ
	2.34 – 3.66	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง
	3.67 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับสูง

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของลักษณะงานที่ปฏิบัติ

รายการ	N = 107		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>			
- ความมีอิสระในการทำงาน	3.89	0.95	ระดับสูง
- งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.09	0.73	ระดับสูง
- ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	3.97	0.71	ระดับสูง
- ผลป้อนกลับของการปฏิบัติงาน	3.44	0.88	ปานกลาง
- ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในงาน	3.64	0.89	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.86</b>	<b>ระดับสูง</b>

จากตาราง 13 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.82 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.09, 3.97, 3.89 ตามลำดับ และ ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในงาน ผลป้อนกลับของการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.64, 3.44 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กร

รายการ	N = 107		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กร</b>			
- ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	3.78	0.77	ระดับสูง
- ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้	3.84	0.76	ระดับสูง
- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.77	0.83	ระดับสูง
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.79</b>	<b>0.79</b>	<b>ระดับสูง</b>

จากตาราง 14 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.79 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบุคลากรฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร อยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.84, 3.78, 3.77 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบรรยากาศขององค์กร

รายการ	N = 107		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>บรรยากาศขององค์กร</b>			
- การยืดหยุ่น	3.59	0.76	ปานกลาง
- การให้รางวัลตอบแทน	3.38	0.78	ปานกลาง
- ความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.37	1.02	ปานกลาง
- ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.63	0.86	ปานกลาง
- การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย	3.41	0.89	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.48</b>	<b>0.87</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 15 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.48 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบุคลากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การยืดหยุ่น การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย การให้รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.63, 3.59, 3.41, 3.38, 3.37 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

รายการ	N = 107		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร</b>			
- รายได้/ค่าตอบแทน	3.32	0.98	ปานกลาง
- ความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.58	0.88	ปานกลาง
- สวัสดิการของบุคลากร	3.79	0.93	ระดับสูง
- สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.86	0.80	ระดับสูง
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.64</b>	<b>0.92</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 16 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.64 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบุคลากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการของบุคลากร อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.86, 3.79 ตามลำดับ และความมั่นคงและความก้าวหน้า รายได้/ค่าตอบแทน มีความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 3.58, 3.32 ตามลำดับ



ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กร

รายการ	N = 107		ระดับความคิดเห็น	
	$\bar{X}$	S.D.		
<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>				
- ความศรัทธาต่อองค์กร	3.94	0.71	ระดับสูง	
- ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	4.17	0.57	ระดับสูง	
- ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.88	0.79	ระดับสูง	
	<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.00</b>	<b>0.70</b>	<b>ระดับสูง</b>

จากตาราง 17 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.00 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบุคลากรฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ความศรัทธาต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.17, 3.94, 3.88 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์

ตัวแปร	Age <sub>1</sub>	Age <sub>2</sub>	Age <sub>3</sub>	Age <sub>4</sub>	Ed <sub>1</sub>	Ed <sub>2</sub>	Ed <sub>3</sub>	Ed <sub>4</sub>	P <sub>1</sub>	P <sub>2</sub>	P <sub>3</sub>	T <sub>1</sub>	T <sub>2</sub>	T <sub>3</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Y
Age <sub>1</sub>	1																		
Age <sub>2</sub>	-.251**	1																	
Age <sub>3</sub>	-.303**	-.294**	1																
Age <sub>4</sub>	-.310**	-.301**	-.363**	1															
Ed <sub>1</sub>	-.041	-.131	-.072	.094	1														
Ed <sub>2</sub>	.470**	-.003	-.244*	-.256**	-.188	1													
Ed <sub>3</sub>	-.073	.159	.010	-.051	-.150	-.403**	1												
Ed <sub>4</sub>	-.378**	-.072	.269**	.250**	-.196*	-.528**	-.420**	1											
P <sub>1</sub>	-.450**	-.295**	.287**	.435**	-.082	-.551**	.069	.524**	1										
P <sub>2</sub>	.349**	.229*	-.174	-.318**	-.213*	.359**	.035	-.277**	-.711**	1									
P <sub>3</sub>	.142	.092	-.154	-.162	.386**	.261**	-.138	-.334**	-.398**	-.362**	1								
T <sub>1</sub>	.564**	-.007	-.187	-.301**	-.131	.296**	.104	-.318**	-.437**	.229*	.281**	1							
T <sub>2</sub>	-.163	.163	.102	-.006	.087	-.092	-.063	.102	-.049	.010	.053	-.308**	1						
T <sub>3</sub>	-.459**	-.115	.147	.338**	-.011	-.324**	.059	.273**	.527**	-.263**	-.355**	-.446**	-.563**	1					
X <sub>1</sub>	.069	-.065	-.038	.032	-.060	-.114	.039	.108	.018	.105	-.162	.039	.012	.011	1				
X <sub>2</sub>	.060	-.168	-.059	.218(*)	-.156	-.119	.062	.142	.069	.079	-.195*	.053	-.070	.082	.678**	1			
X <sub>3</sub>	.233*	-.134	-.213*	.141	-.002	.011	-.115	.093	-.025	.031	-.007	.182	-.006	-.173	.413**	.541**	1		
X <sub>4</sub>	-.114	-.042	-.064	.198*	-.046	-.075	.027	.075	.070	-.025	-.059	-.023	-.003	.064	.378**	.418**	.494**	1	
Y	.110	-.089	-.203*	.266**	-.059	-.113	.084	.067	.002	.058	-.078	.157	-.058	-.037	.620**	.667**	.518**	.489**	1

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 19 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 171 ค่า มีค่าบวก 79 ค่า และมีค่าลบ 92 ค่า และมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 จำนวน 57 ค่า และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวน 11 ค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -.711 ถึง .678 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่าสูงสุด คือ ตำแหน่งงานข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ( $P_1$ ) กับตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานราชการ ( $P_2$ ) ( $r = -.711$ ) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรต้นที่มีค่าต่ำสุดคือ ตำแหน่งงานข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ( $P_1$ ) กับ ความผูกพันต่อองค์กร ( $Y$ ) ( $r = .002$ ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นส่วนใหญ่มีค่าอยู่ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับองค์กร กับตัวแปรอื่นๆ พบว่า อายุ 41-50 ปี ( $Age_4$ ) ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ ( $X_1$ ) ประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ( $X_2$ ) บรรยากาศขององค์กร ( $X_3$ ) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ( $X_4$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอายุ 36-40 ปี ( $Age_3$ ) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยได้คือ ประสบการณ์มีความสัมพันธ์ ( $X_2$ ) ( $r = .667$ ) ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ ( $X_1$ ) ( $r = .620$ ) บรรยากาศขององค์กร ( $X_3$ ) ( $r = .518$ ) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ( $X_4$ ) ( $r = .489$ ) อายุ 41-50 ปี ( $Age_4$ ) ( $r = .266$ ) อายุ 36-40 ปี ( $Age_3$ ) ( $r = -.203$ )

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

1) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ปรากฏผลแสดงดังตาราง 18

**ตาราง 19** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Mode	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
Enter	.786	.618	.551	.26426

Predictors: (Constant), X<sub>4</sub>, T<sub>2</sub>, P<sub>2</sub>, Ed<sub>3</sub>, Age<sub>3</sub>, Ed<sub>1</sub>, X<sub>1</sub>, T<sub>1</sub>, Age<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, Ed<sub>2</sub>, X<sub>2</sub>, Age<sub>1</sub>, P<sub>3</sub>, Age<sub>4</sub>, T<sub>3</sub>

จากตาราง 19 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .786 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่า .618 แสดงว่าตัวแปรต้นทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 61.80

2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ปรากฏผลแสดงดังตาราง 19

**ตาราง 20** แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

SOV	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10.188	16	.637	9.118*	.000
Residual	6.285	90	.070		
Total	16.472	106			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติปรากฏผลแสดงดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	b	Std. Error	$\beta$	t	Sig.
Age <sub>1</sub>	.171	.131	.176	1.303	.196
Age <sub>2</sub>	.189	.131	.191	1.446	.152
Age <sub>3</sub>	.136	.129	.152	1.056	.294
Age <sub>4</sub>	.344	.129	.390	2.668*	.009
Ed <sub>1</sub>	.030	.140	.019	.213	.832
Ed <sub>2</sub>	-.057	.090	-.069	-.638	.525
Ed <sub>3</sub>	.032	.074	.035	.436	.664
P <sub>2</sub>	.030	.085	.038	.358	.722
P <sub>3</sub>	.047	.120	.045	.396	.693
T <sub>1</sub>	.033	.116	.034	.288	.774
T <sub>2</sub>	-.141	.126	-.162	-1.121	.265
T <sub>3</sub>	-.149	.132	-.189	-1.131	.261
X <sub>1</sub>	.413	.119	.324	3.462*	.001
X <sub>2</sub>	.276	.104	.279	2.652*	.009
X <sub>3</sub>	.072	.102	.067	.712	.478
X <sub>4</sub>	.158	.068	.189	2.327*	.022
(Constant)	.433	.409		1.059	.292

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) = .786 มีค่าอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 61.80 ( $R^2$  = .618) ค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ เท่ากับ .26426 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ อายุ 41-50 ปี (Age<sub>4</sub>) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X<sub>1</sub>) ประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กร (X<sub>2</sub>) และความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานในองค์กร ( $X_4$ ) ส่วนตัวแปรที่เหลือ อีก 14 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรพยากรณ์ที่ถูกตัดออกจากสมการ จำนวน 2 ตัวแปร คือ การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโท ( $Ed_4$ ) และข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ( $P_1$ ) โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ตามลำดับดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} Y' = & 0.433 + 0.171Age_1 + 0.189Age_2 + 0.136Age_3 + 0.344Age_4 + 0.030Ed_1 - \\ & 0.057Ed_2 + 0.032Ed_3 + 0.030P_2 + 0.47P_3 + 0.33T_1 - 0.141T_2 - 0.149T_3 + \\ & 0.413X_1 + 0.276X_2 + 0.072X_3 + 0.158X_4 \end{aligned}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} Z'_Y = & 0.176Z_{Age1} + 0.191Z_{Age2} + 0.152Z_{Age3} + 0.390Z_{Age4} + 0.019Z_{Ed1} - \\ & 0.069Z_{Ed2} + 0.035Z_{Ed3} + 0.038Z_{P2} + 0.045Z_{P3} + 0.034Z_{T1} - 0.162Z_{T2} - \\ & 0.189Z_{T3} + 0.324Z_{X1} + 0.279Z_{X2} + 0.067Z_{X3} + 0.189Z_{X4} \end{aligned}$$