



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นลำดับดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ปัจจัยด้านองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และอายุ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะงานรายด้าน และปัจจัยด้านองค์การรายด้าน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ จากปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษาและอายุ ลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์การสถิติ Multiple Regression

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ปัจจัยด้านองค์การและความยึดมั่น

ผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 3 ลักษณะ จำนวน ร้อยละ พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
<b>อายุ</b>	324	100
21-30 ปี	110	34
31 – 40 ปี	121	37.3
41 ปีขึ้นไป	93	28.7
<b>ระดับการศึกษา</b>		
อนุปริญญา	4	1.28
ปริญญาตรี	304	93.8
ปริญญาโท	16	4.9
<b>เพศ</b>		
หญิง	312	96.3
ชาย	12	3.7
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>	324	100
1 - 10 ปี	137	48.5
11 - 20 ปี	118	36.4
21 - 30 ปี	47	14.5
31 ปีขึ้นไป	2	.6
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
คู่	148	45.7
โสด	163	50.3
สถานภาพอื่น ๆ	13	4.0
<b>สถานที่ปฏิบัติงาน</b>		
แผนกอายุรกรรม	88	27.2
ศัลยกรรม	99	30.6
สูติกรรม	45	13.9
กุมาร	41	12.7
หู คอ จมูก	14	4.3

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
ตีตรวจโรค	30	9.3
กองการพยาบาล	5	1.5
<b>ขนาดของโรงพยาบาล</b>		
500 เติงขึ้นไป	152	46.9
20 – 499	133	41.0
150 – 200	39	12.0
<b>โรงพยาบาลสังกัด</b>		
กองทัพอากาศ	152	46.9
กองทัพเรือ	79	24.4
กองทัพบก	93	28.7

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 37.3 และกลุ่มอายุ 41 ปี ขึ้นไปน้อยที่สุด ร้อยละ 28.7 ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 93.8 อนุปริญญาน้อยที่สุด ร้อยละ 1.2 เพศหญิงมากที่สุด ร้อยละ 96.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 48.5 และ 30 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด ร้อยละ 0.6 ส่วนสถานภาพสมรส โสด มากที่สุด ร้อยละ 50.3 สถานที่ปฏิบัติงาน แผนกศัลยกรรม มากที่สุด ร้อยละ 30.6 น้อยที่สุด กองการพยาบาล ร้อยละ 1.9 ขนาดโรงพยาบาล 500 เติงขึ้นไป ร้อยละ 46.9 น้อยที่สุด 150-200 เติง ร้อยละ 12 และโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศมากที่สุด ร้อยละ 46.9 สังกัดกองทัพเรือน้อยที่สุด ร้อยละ 24.4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงาน ของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกรายด้าน

ลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับลักษณะงาน
ความน่าสนใจของงาน	3.83	.53	มาก
ความหลากหลายของทักษะ	4.18	.45	มาก
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.84	.48	มาก
ผลย้อนกลับของงาน	2.93	.95	ปานกลาง
การทำงานเป็นทีม	3.84	.55	มาก
ผู้ร่วมงาน	4.11	.51	มาก
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.82	.54	มาก
ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ	3.50	.50	ปานกลาง
ความกดดันเกี่ยวกับงาน (ด้านเวลา)	3.68	.61	มาก
รวม	3.85	.37	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าค่าเฉลี่ยลักษณะงานในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) ความหลากหลายของทักษะ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.18$ ) และผลย้อนกลับของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.93$ )

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับงานองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกรายด้าน

ปัจจัยด้านองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับงานองค์กร
ขนาด (จำนวนบุคลากรในองค์กร)	3.03	.64	ปานกลาง
ภาวะผู้นำ	4.06	.69	มาก
ระดับเงินเดือน	2.49	.78	น้อย
ความก้าวหน้าในอาชีพ	2.85	.76	ปานกลาง
โอกาสได้รับการฝึกอบรมและ การศึกษาต่อ	2.99	.78	ปานกลาง
รวม	3.00	.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ ) ภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.06$ ) และระดับเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.49$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเชื่อมั่นผู้กพัน ของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามรายด้าน

ปัจจัยด้านองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเชื่อมั่นผู้กพัน
ความเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์การ	3.58	.63	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	4.08	.47	สูง
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์การ	3.56	.69	สูง
รวม	3.65	.55	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า ค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นผู้กพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.65$ ) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.08$ ) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.56$ )

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา และกลุ่มอายุ กับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา และกลุ่มอายุ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ				$\chi^2$	C	p-Value
	ปานกลาง		ดี				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
<b>ระดับการศึกษา</b>							
อนุปริญญา	4	1.2					
ปริญญาตรี	139	42.9	164	50.6			
ปริญญาโท	9	2.8	7	2.2			
รวม	152	46.9	171	52.8	5.30	.127	.258
<b>อายุ</b>							
21 – 30	51	15.7	88	17.90			
31 – 40	65	20.1	56	17.3			
41 ปีขึ้นไป	36	11.1	57	17.6			
รวม	152	46.9	171	52.8	6.73	.143	.151

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรดี ร้อยละ 50.6 กลุ่มอายุ 31-40 มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรปานกลาง ร้อยละ 20.1 ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กลุ่มอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะงานรายด้าน และปัจจัยด้าน  
องค์การรายด้าน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์การ กับความยึดมั่น  
ผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value
<b>ลักษณะงาน</b>	.587	.000
ความน่าสนใจของงาน	.527	.000
ความหลากหลายของทักษะ	.299	.000
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	.277	.000
ผลย้อนกลับของงาน	.360	.000
การทำงานเป็นทีม	.426	.000
ผู้ร่วมงาน	.412	.000
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	.361	.000
ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ	.454	.000
ความกดดันเกี่ยวกับงาน (ด้านเวลา)	.320	.000
<b>ปัจจัยด้านองค์การ</b>	.616	.000
ขนาด	.467	.000
ภาวะผู้นำ	.378	.000
ระดับเงินเดือน	.420	.000
ความก้าวหน้าในอาชีพ	.489	.000
โอกาสได้รับการฝึกอบรม	.405	.000

จากตารางที่ 8 พบว่าลักษณะงานโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความหลากหลายของทักษะ และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยด้านองค์การโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง



ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
จากปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์การ

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน  
ปัจจัยด้านองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

	ศึกษา 1	ศึกษา 2	ศึกษา 3	อายุ 1	อายุ 2	อายุ 3	ลักษณะงาน	องค์การ	ยึดมั่น ผูกพัน
ระดับการศึกษา									
1.อนุปริญญา	-								
2.ปริญญาตรี	-.49*	-							
3.ปริญญาโท	-.03	-.86*	-						
อายุ 1. 20-30 ปี	-.04	.02	-.00	-					
2. 31-40 ปี	.01	-.09*	.10*	-.56*	-				
3.41 ปีขึ้นไป	.03	.10*	-.14*	-.45*	-.49*	-			
ลักษณะงาน	-.07	-.01	.05	-.00	-.08	.08	-		
ด้านองค์การ	-.03	.02	.00	.02	-.10*	.09	.53*	-	
ความยึดมั่นผูกพัน	-.07	.03	.01	-.01	-.13*	.15*	.59*	.62*	-

\*  $P \leq .05$

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มอายุ 31-40 ปี มีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพัน กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพัน ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพัน ปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = -.13, .15, .59$  และ .62 ) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) และการทดสอบความนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  change) ในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	$R^2$	$R^2$ change	F	p-value
1. ปัจจัยด้านองค์การ	.616	.379	.379	196.793	.000
2. ปัจจัยด้านองค์การ ลักษณะงาน	.692	.479	.100	61.462	.000
3. ปัจจัยด้านองค์การ ลักษณะงาน กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป	.697	.486	.007	4.514	.034

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า

ขั้นที่ 1 ปัจจัยด้านองค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2 = .379$ ) แสดงว่าปัจจัยด้านองค์การ สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 37.9

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ลักษณะงานเข้าไป เพิ่มสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้น .479 ( $R^2 = 0.479$ ) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปัจจัยด้านองค์การ และลักษณะงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ( $R^2$  change = 0.100)

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป เข้าไปค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้น .486 ( $R^2 = 0.486$ ) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือปัจจัยด้านองค์การ ลักษณะงานและกลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 48.6 ( $R^2 = 0.486$ ) โดยมีกลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไปสามารถอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.7 ( $R^2$  change = 0.007)

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของตัวแปรพยากรณ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	Beta	t	p-value
ปัจจัยด้านองค์กร	.332	.038	.415	8.790	.000
ลักษณะงาน	.156	.020	.368	7.796	.000
กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป	1.562	.735	.086	2.125	.034
R = .697      R <sup>2</sup> = .486      Constant = 3.125      F Change = 4.514      p – Value = .034					

จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ปัจจัยด้านองค์กร (Beta = .415) รองลงมาคือ ลักษณะงาน (Beta = .368) และต่ำสุดกลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป (Beta = .086) ร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

#### สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร} = 3.125 + .332 (\text{ปัจจัยด้านองค์กร}) + .156 (\text{ลักษณะงาน} + 1.562 (\text{กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป}))$$

#### สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร} = .415 (\text{ปัจจัยด้านองค์กร}) + .368 (\text{ลักษณะงาน}) + .086 (\text{กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป})$$

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
ปัจจัยส่วนบุคคล																					
1. อายุ	-																				
2. เพศ	-.49*	-																			
3. อายุโท	-.03	-.86*	-																		
4. อายุ 21-30 ปี	-.04	.02	-.00	-																	
5. อายุ 31-40 ปี	.01	-.09*	.10*	-.56*	-																
6. อายุ 41 ปีขึ้นไป	.03	.10*	-.14*	-.45*	-.49*	-															
ลักษณะงาน																					
7. ความน่าสนใจ	-.09*	.07	-.03	-.07	-.12*	.19*	-														
8. ความหลากหลาย	-.06	.01	.02	.00	-.12*	.11*	.51*	-													
ทีม																					
9. ความมีอิสระ	-.03	.00	.02	-.13*	.01	.12*	.35*	.45*	-												
10. ผลย้อนกลับ	-.01	-.07	.08	.12*	-.00	-.12*	.12*	-.01	.12*	-											
11. ทำงานเป็นทีม	-.05	.00	.02	-.04	-.05	.10*	.47*	.44*	.54*	.40*	-										
12. ผู้ร่วมงาน	-.03	-.04	.07	-.01	-.05	.06	.44*	.40*	.45*	.26*	.62*	-									
13. สิ่งแวดล้อม	.01	-.10*	.11*	.05	-.03	-.02	.33*	.26*	.31*	.31*	.43*	.49*	-								
14. ภาระงาน	-.13*	.08	-.02	.06	-.06	.01	.51*	.26*	.43*	.18*	.42*	.42*	.37*	-							
15. ความกดดัน	-.04	-.01	.04	-.00	-.05	.06	.32*	.24*	.45*	.14*	.34*	.31*	.32*	.50*	-						

ตารางที่ 12 (ต่อ)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
ปัจจัยด้าน																					
องค์กร																					
16. ขนาด	-.02	-.01	.02	.18*	-.18*	.01	.29*	.08	.11*	.33*	.28*	.24*	.31*	.31*	.33*	-					
17. ภาวะผู้นำ	-.02	-.03	-.04	.03	.04	.01	.25*	.20*	.29*	.31*	.49*	.51*	.47*	.35*	.23*	.28*	-	-			
18. ระดับเงินเดือน	-.03	.06	-.06	-.05	-.08	.14*	.28*	-.01	.06	.31*	.18*	.10	.10	.22*	.23*	.44*	.12*	-			
เดือ																					
19. ความก้าวหน้า	-.04	-.03	.06	.04	-.00	-.04	.29*	.02	.19*	.36*	.30*	.19*	.14*	.35*	.28*	.33*	.21*	.49*	-		
หน้า																					
20. โอกาสศึกษา	-.01	.03	-.03	-.05	-.07	.13*	.21*	.01	.17*	.35*	.29*	.18*	.23*	.22*	.23*	.29*	.28*	.45*	.52*	-	
21. ยึดมั่นผูกพัน	-.07	.03	.01	-.01	-.13*	.15*	.53*	.30*	.28*	.36*	.43*	.41*	.36*	.45*	.32*	.47*	.38*	.42*	.49*	.41*	-

\* P < .05

จากตารางที่ 12 พบว่าลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความหลากหลายของทักษะ ผลย้อนกลับของงาน การทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ขนาด ภาวะผู้นำ ระดับเงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสได้รับการฝึกอบรม และศึกษาต่อ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป และลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ปัจจัยบุคคล ได้แก่ กลุ่มอายุ 31-40 ปี มีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) และการทดสอบความนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  Change) ในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	$R^2$	$R^2$ Change	F	p-value
1. ความน่าสนใจของงาน	.527	.278	.278	124.133*	.000
2. ความน่าสนใจของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ	.635	.403	.125	67.024*	.000
3. ความน่าสนใจของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ขนาด (จำนวนบุคลากร)	.679	.462	.059	34.850*	.000
4. ความน่าสนใจของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ขนาด (จำนวนบุคลากร) ภาวะผู้นำ	.697	.486	.025	15.402*	.000
5. ความน่าสนใจของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ขนาด (จำนวนบุคลากร) ภาวะผู้นำ ผลย้อนกลับของงาน	.705	.497	.011	6.679*	.010
6. ความน่าสนใจของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ขนาด (จำนวนบุคลากร) ภาวะผู้นำ ผลย้อนกลับของงาน กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป	.713	.508	.011	7.369*	.007
7. ความน่าสนใจของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ขนาด (จำนวนบุคลากร) ภาวะผู้นำ ผลย้อนกลับของงาน กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป ความหลากหลายของทักษะ	.719	.517	.008	5.395*	.021
8. ความน่าสนใจของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ขนาด (จำนวนบุคลากร) ภาวะผู้นำ ผลย้อนกลับของงาน กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป ความหลากหลายของทักษะ ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ	.723	.523	.006	3.928*	.048

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน พบว่า

ขั้นที่ 1 ความน่าสนใจของงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2 = 0.278$ ) แสดงว่า ความน่าสนใจของงาน สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 27.8

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ความก้าวหน้าในอาชีพเข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้น .403 ( $R^2 = 0.403$ ) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความน่าสนใจของงาน และความก้าวหน้าในอาชีพสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 40.3 โดยที่ความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 12.5 ( $R^2 \text{ Change} = 0.125$ )

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ขนาด (จำนวนบุคลากร) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .462 ( $R^2 = 0.462$ ) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือความน่าสนใจของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และขนาด (จำนวนบุคลากร) สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 46.2 โดยที่ขนาด (จำนวนบุคลากร) สามารถอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.9 ( $R^2 \text{ Change} = 0.059$ )

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำเข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .486 ( $R^2 = 0.486$ ) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความน่าสนใจของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ขนาด (จำนวนบุคลากร) และภาวะผู้นำ สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 48.6 โดยที่ภาวะผู้นำ สามารถอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 ( $R^2 \text{ Change} = 0.025$ )

ขั้นที่ 5 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ผลย้อนกลับของงานเข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .497 ( $R^2 = 0.497$ ) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความน่าสนใจของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ขนาด (จำนวนบุคลากร) ภาวะผู้นำ และผลย้อนกลับของงาน สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 49.7 โดยที่ผลย้อนกลับของงานสามารถอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.1 ( $R^2 \text{ Change} = 0.011$ )

ขั้นที่ 6 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ กลุ่มอายุ 41 ปี เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .508 ( $R^2 = 0.508$ ) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความน่าสนใจของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ขนาด (จำนวนบุคลากร) ภาวะผู้นำ ผลย้อนกลับของงาน และ กลุ่มอายุ 41 ปี สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 50.8 โดยที่กลุ่มอายุ 41 ปีสามารถอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.1 ( $R^2 \text{ Change} = 0.011$ )

ขั้นที่ 7 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ความหลากหลายของทักษะเข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .517 ( $R^2 = 0.517$ ) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความน่าสนใจของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ขนาด (จำนวนบุคลากร) ภาวะผู้นำ ผลย้อนกลับของงาน กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป และความหลากหลายของทักษะ สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 51.7 โดยที่ความหลากหลายของทักษะ สามารถอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.8 ( $R^2 \text{ Change} = 0.008$ )

ขั้นที่ 8 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .523 ( $R^2 = 0.523$ ) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความน่าสนใจของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ขนาด (จำนวนบุคลากร) ภาวะผู้นำ ผลย้อนกลับของงาน กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป ความหลากหลายของทักษะ และภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 52.3 โดยที่ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ สามารถอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.6 ( $R^2 \text{ Change} = 0.006$ )



ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ (S.E.b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (n = 324)

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	Beta	t	p-value
ความน่าสนใจของงาน	.580	.138	.225	4.213	.000
ความก้าวหน้าในอาชีพ	.684	.122	.254	5.612	.000
ขนาด (จำนวนบุคลากร)	.865	.188	.203	4.589	.000
ภาวะผู้นำ	.326	.131	.110	2.498	.013
ผลย้อนกลับของงาน	.301	.095	.141	3.160	.002
กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป	2.160	.737	.118	2.932	.004
ความหลากหลายของทักษะ	.383	.168	.106	2.285	.023
ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ	.226	.114	.096	1.982	.048
R = .723		Constant = 3.172			
R <sup>2</sup> = .523		F Change = 3.928		p – value = .048	

จากตารางที่ 14 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ (Beta = .254) รองลงมาคือ ความน่าสนใจของงาน (Beta = .225) ต่อมาคือ ขนาด (จำนวนบุคลากร) (Beta = 0.203) ต่อมาคือ ผลย้อนกลับของงาน (Beta = 0.141) ต่อมาคือ กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป (Beta = 0.118) ต่อมา ภาวะผู้นำ (Beta = 0.110) ต่อมา ความหลากหลายของทักษะ (Beta = 0.106) ตัวพยากรณ์ที่มีค่าต่ำสุด คือ ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ (Beta = 0.096) ได้สมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรดังนี้

#### สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร} = & 3.172 + .580 (\text{ความน่าสนใจของงาน}) + 684 \\ & (\text{ความก้าวหน้าในอาชีพ}) + .865 (\text{ขนาด จำนวน} \\ & \text{บุคลากร}) + .326 (\text{ภาวะผู้นำ}) + .301 (\text{ผลย้อน} \\ & \text{กลับของงาน}) + 2.160 (\text{กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป}) \\ & + .383 (\text{ความหลากหลายของทักษะ}) + .226 \\ & (\text{ภาระงานที่มีผลต่อ จิตใจ}) \end{aligned}$$

### สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร} = & .225 (\text{ความน่าสนใจของงาน}) + .254 \\ & (\text{ความก้าวหน้าในอาชีพ}) + .203 (\text{ขนาด จำนวน} \\ & \text{บุคลากร}) + .110 (\text{ภาวะผู้นำ}) + .141 (\text{ผลย้อน} \\ & \text{กลับของงาน}) + .118 (\text{กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป}) + \\ & .106 (\text{ความหลากหลายของทักษะ}) + .096 \\ & (\text{ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ}) \end{aligned}$$