

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร และหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยผู้ศึกษาค้นคว้าทำการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

X	แทน	ตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
X_1	แทน	ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน
X_2	แทน	ปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับยกย่องในผลงาน
X_3	แทน	ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ
X_4	แทน	ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในงาน
X_5	แทน	ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
X_6	แทน	ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
X_7	แทน	ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
X_8	แทน	ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร
X_9	แทน	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
X_{10}	แทน	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
X_{11}	แทน	ปัจจัยด้านการควบคุมดูแล
X_{12}	แทน	ปัจจัยด้านสถานะ
X_{13}	แทน	ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
Y	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร

R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าอำนาจในการพยากรณ์
b, β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ตามลำดับ
SE_b	แทน	ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์
SE_{est}	แทน	ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Y}, Z$	แทน	คะแนนความผูกพันต่อองค์กรที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ตามลำดับ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันขององค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมีขนาดตัวอย่าง จำนวน 364 คน เมื่อทำการเก็บรวบรวมมาแล้วทำการตรวจสอบ และนำเฉพาะแบบสอบถามชุดที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 489 คน คิดเป็นร้อยละ 90.56 ของจำนวนแบบสอบถามที่ผู้วิจัยแจก คือ 540 คน แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	117	23.93
หญิง	372	76.07
รวม	489	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	233	47.65
31 – 40 ปี	217	44.38
41 – 50 ปี	25	5.11
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	14	2.86
รวม	489	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	7.16
ปริญญาตรี	281	57.46
ปริญญาโท	158	32.31
ปริญญาเอก	15	3.07
รวม	489	100.00
4. ระยะเวลาที่ทำงานปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 2 ปี	59	12.07
2-3 ปี	112	22.90
4-5 ปี	108	22.09
6-10 ปี	151	30.88
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	59	12.07
รวม	489	100.00
5. สถานภาพการสมรส		
โสด	303	61.96
สมรส	177	36.20
หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	9	1.84
รวม	489	100.00

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.07 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 23.93

มีอายุส่วนใหญ่ต่ำกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.65 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.38 อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.11 และอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.86

การศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.46 รองลงมา คือมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 32.31 มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.16 และมีการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 3.07

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนเรศวร ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.88 รองลงมาคือ ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 2-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.90 ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 4-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.09 และใช้ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีลงมา และปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.07 เท่ากัน

และสถานภาพของบุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 61.96 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 61.96 และหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 1.84

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร

จากการศึกษาข้อมูลความผูกพันองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร ในภาพรวม

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความผูกพันองค์กร
1. ด้านความเชื่อถือนับถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.65	0.55	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่าง มากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร	3.92	0.58	มาก
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.71	0.61	มาก
รวม	3.76	0.53	มาก

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร ระดับความผูกพันองค์กร ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันองค์กร
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร จำแนกรายข้อ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความผูกพันองค์กร
ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
64 หากมีบุคคลภายนอกพูดถึงองค์กรของท่านในทางลบท่านมีความพร้อมเพียงใดที่จะปกป้องหน่วยงานของท่าน	3.87	0.67	มาก
65 ท่านมีความภาคภูมิใจกับภาพลักษณ์ขององค์กร	3.79	0.69	มาก
66 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้กำหนดนโยบาย	3.51	0.73	มาก
67 ท่านคิดว่าสมาชิกทุกคนในองค์กรให้ยึดถือและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด	3.53	0.74	มาก
68 ท่านคิดว่าองค์กรมีกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงาน	3.56	0.71	มาก
69 เมื่อองค์กรเกิดภาวะวิกฤตท่านยอมเสียสละแม้เงินส่วนตัวเพื่อการปฏิบัติงานที่สัมฤทธิ์ผลหรือยอมเสียสละลดเงินเดือนเพื่อความอยู่รอดขององค์กร	3.44	0.75	ปานกลาง
70 ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อท่านจะได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป	3.67	0.70	มาก
71 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือกทำงานกับองค์กรนี้ถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม	3.68	0.72	มาก
72 ท่านมีความรู้สึกเสมอว่าท่านรู้สึกภูมิใจและโชคดีที่ได้เข้าทำงานในองค์กรนี้	3.80	0.70	มาก
73 ท่านยอมรับในแนวนโยบายของผู้บริหารในองค์กรของท่านเชื่อว่าสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จระดับสูงได้	3.67	0.69	มาก
รวมด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.65	0.55	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความผูกพันองค์กร
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร				
74	ท่านยินดีและเต็มใจที่จะทำงานโดยใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.00	0.66	มาก
75	ท่านพร้อมจะอุทิศกำลังกาย แรงสติปัญญาและทรัพยากรเพื่อพัฒนางานของท่านให้ประสบผลสำเร็จ	3.96	0.65	มาก
76	ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กรท่านยินดีทำให้ทั้งหมดแม้ว่าจะมีปัญหาและอุปสรรคมากเพียงไร	3.91	0.65	มาก
77	เป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายเดียวกันกับที่ท่านต้องการ	3.74	0.71	มาก
78	ท่านใช้ศักยภาพที่ท่านมีอยู่อย่างเต็มที่ในองค์กร	3.94	0.66	มาก
79	ท่านมีความพร้อมเพียงใดที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า	3.97	0.65	มาก
รวมด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร				
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร		3.71	0.61	มาก
80	ท่านภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.98	0.72	มาก
81	ท่านมักจะเห็นด้วยกับนโยบายที่เกี่ยวกับพนักงานขององค์กร	3.64	0.70	มาก
82	ท่านมีความเป็นห่วงและกังวลเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรนี้ค่อนข้างมาก	3.63	0.73	มาก
83	องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดเท่าที่ท่านเคยทำงานด้วย	3.70	0.80	มาก
84	ท่านไม่เคยคิดที่จะย้าย/ลาออกจากการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.61	0.92	มาก
รวมด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร		3.71	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย		3.76	0.53	มาก

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร ระดับความผูกพันองค์กร ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายาม

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร**

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของ
บุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพล
ต่อความผูกพันองค์กรของ บุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร รวบรวมด้าน**

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
1. ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน	3.98	0.48	มาก
2. ปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับยกย่องในผลงาน	3.47	0.58	ปานกลาง
3. ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงาน	3.67	0.53	มาก
4. ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในงาน	3.89	0.52	มาก
5. ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	3.27	0.72	ปานกลาง
6. ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.46	0.73	ปานกลาง
7. ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.55	0.56	มาก
8. ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร	3.45	0.66	ปานกลาง
9. ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.81	0.62	มาก
10. ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.64	0.63	มาก
11. ปัจจัยค้ำจุนด้านการควบคุมดูแล	3.51	0.65	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
12. ปัจจัยด้านฐานะ	3.53	0.65	มาก
13. ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.60	0.70	มาก
รวม	3.60	0.45	มาก

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 9 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 - 3.98 และจำนวน 4 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.27 - 3.47 โดยปัจจัยด้านปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ ด้านปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร จำแนกรายข้อ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จในการทำงาน			
1 ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเป็นความสำเร็จที่สำคัญที่สุด	4.17	0.63	มาก
2 งานที่ท่านปฏิบัติมักจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.90	0.60	มาก
3 ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จได้ภายในเวลาที่กำหนด	3.89	0.60	มาก
4 ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด โดยการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง	3.86	0.62	มาก
5 ท่านรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ท่านสามารถปฏิบัติได้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี	4.06	0.68	มาก
รวมด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.98	0.48	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อคำถาม		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเห็น
ด้านการยอมรับยกย่องในผลงาน				
6	ท่านได้รับการยกย่องหรือแสดงความชื่นชมเสมอเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ			ปาน
	ดูล่วงหน้าอย่างมีผลดี	3.42	0.68	กลาง
7	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาว่าเป็นพนักงานที่มีความสำคัญ			ปาน
	ต่อองค์กรมาก	3.32	0.72	กลาง
8	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.56	0.63	มาก
9	องค์กรของท่านให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่านเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ	3.49	0.67	ปาน
10	องค์กรของท่านยอมรับในการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับดี	3.55	0.70	มาก
รวมด้านการยอมรับยกย่องในผลงาน		3.47	0.58	ปาน
ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ				
11	งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกันซึ่งท้าทายความสามารถของท่าน	3.87	0.64	มาก
12	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้และความสนใจของท่าน	3.72	0.68	มาก
13	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ/ความล้มเหลวขององค์กร	3.55	0.71	มาก
14	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านปฏิบัติอยู่น่าสนใจทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา	3.75	0.69	มาก
15	งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความเป็นหัวหน้าให้ท่าน	3.46	0.79	ปาน
รวมด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ		3.67	0.53	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คิดเห็น
ด้านความรับผิดชอบในงาน				
16	ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดีโดยไม่ ต้องขอคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากผู้อื่น	3.47	0.75	ปานกลาง
17	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ พยายามให้ผลงาน ออกมาดีที่สุด	4.05	0.66	มาก
18	ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก	3.86	0.66	มาก
19	ท่านพร้อมจะแสดงความรับผิดชอบหากผลการปฏิบัติงานของท่าน บกพร่อง	4.15	0.62	มาก
20	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่	3.92	0.66	มาก
รวมด้านความรับผิดชอบในงาน		3.89	0.52	มาก
ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง				
21	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรของท่านมีความ ยุติธรรม	3.31	0.80	ปานกลาง
22	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างของท่านเป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส มีหลักฐาน ตรวจสอบได้	3.30	0.84	ปานกลาง
23	ท่านมีความพึงพอใจต่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขององค์กรท่าน	3.24	0.81	ปานกลาง
24	ท่านพึงพอใจต่อขั้นและเงินเดือนที่ท่านได้รับจากองค์กร	3.22	0.84	ปานกลาง
รวมด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง		3.27	0.72	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน				
25	ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าจากการให้ทุนการศึกษาต่อ หรือ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติม ความรู้และทักษะต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ และมี โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การส่งไป อบรมสัมมนา หรือศึกษาดูงาน	3.39	0.86	ปานกลาง
26	สายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีความมั่นคงและมีเส้นทางความก้าวหน้า ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.45	0.89	ปานกลาง
27	องค์กรของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนา ตนเองของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.58	0.83	มาก
28	องค์กรของท่านประสบความสำเร็จในด้านการจัดให้มีการแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ระหว่างพนักงาน	3.43	0.83	ปานกลาง
รวมด้านความก้าวหน้าในการทำงาน		3.46	0.73	ปานกลาง
รวมเฉลี่ยทุกด้าน		3.62	0.45	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.98 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และเมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ 1 ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเป็นความสำเร็จที่สำคัญที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.17 รองลงมาคือ ข้อ 19 ท่านพร้อมจะแสดงความรับผิดชอบหากผลการปฏิบัติงานของท่านบกพร่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และข้อ 5 ท่านรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ท่านสามารถปฏิบัติได้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร จำแนกรายข้อ

ข้อคำถาม		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ				
29	ท่านคิดว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้ท่านตัดสินใจทำงานกับองค์กรหรือลาออกจากงาน	3.69	0.85	มาก
30	การที่จะทำงานให้ดีขึ้น เงินเดือนและผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.76	0.74	มาก
31	ท่านรู้สึกว่าการให้สวัสดิการต่าง ๆ เช่น การลา การหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาล และอื่น ๆ เป็นที่น่าพอใจ	3.53	0.81	มาก
32	การเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรได้กำหนดไว้	3.38	0.77	ปานกลาง
33	ท่านได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนอื่น ๆ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.38	0.77	ปานกลาง
รวมเฉลี่ยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ		3.55	0.56	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อคำถาม		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร				
34	องค์กรของท่านมีนโยบายพัฒนาคุณภาพของบุคลากรอย่างชัดเจน	3.43	0.79	ปานกลาง
35	องค์กรของท่านจัดระบบงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม	3.40	0.77	ปานกลาง
36	ผู้บริหารของท่านมักกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน	3.33	0.85	ปานกลาง
37	ผู้บริหารขององค์กรท่านบริหารงานโดยหลักธรรมาภิบาล	3.41	0.82	ปานกลาง
38	องค์กรของท่านมีการวิเคราะห์และบริหารงานอย่างเปิดเผยโดยจัดคนให้เหมาะสมกับงาน	3.39	0.79	ปานกลาง
39	องค์กรของท่านเน้นการทำงานที่มุ่งไปสู่มาตรฐาน	3.71	0.75	มาก
40	องค์กรของท่านนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานอยู่เสมอ	3.48	0.79	ปานกลาง
รวมด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร		3.45	0.66	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร		3.81	0.62	มาก
41	การทำงานในองค์กรของท่านใช้ความรู้ความสามารถและความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกทุกคน	3.75	0.73	มาก
42	ท่านกับเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันในการแก้ปัญหาและพัฒนางานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	3.79	0.70	มาก
43	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.81	0.67	มาก
44	ท่านปฏิบัติงานท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีมิตรไมตรีและมีความเข้าใจอันดี	3.90	0.69	มาก
45	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความห่วงใยและเอื้ออาทรต่อท่านเสมอ	3.83	0.74	มาก
รวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร		3.81	0.62	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
46	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านเหมาะสมกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	3.68	0.79	มาก
47	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.63	0.81	มาก
48	ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานของท่าน	3.71	0.68	มาก
49	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีทำเลที่ตั้งเหมาะสมต่อดำเนินงาน	3.52	0.81	มาก
50	ท่านคิดว่าท่านได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น	3.68	0.73	มาก
รวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		3.64	0.63	มาก
ด้านการควบคุมดูแล				
51	ท่านคิดว่าสมาชิกทุกคนได้รับการดูแลและได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคจากผู้บังคับบัญชา	3.37	0.72	ปานกลาง
52	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจ ช่วยเหลือ และแนะนำท่านเสมอเมื่อท่านต้องการคำปรึกษา	3.53	0.75	มาก
53	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่มีอคติ และให้ความสำคัญเสมอเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	3.51	0.76	มาก
54	ท่านเห็นด้วยว่าผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำในการทำงานแก่ท่านเป็นอย่างดี	3.57	0.72	มาก
55	ท่านมีความรู้สึกดีต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.55	0.77	มาก
รวมด้านการควบคุมดูแล		3.51	0.65	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อคำถาม		ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คิดเห็น
ด้านสถานะ				
56	ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่ในองค์กรแห่งนี้เป็นตำแหน่งที่เหมาะสม	3.57	0.70	มาก
57	ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่ในองค์กรแห่งนี้จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป	3.53	0.76	มาก
58	ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่ในองค์กรแห่งนี้สร้างความภาคภูมิใจให้ท่านและครอบครัว	3.64	0.73	มาก
59	ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่ในองค์กรแห่งนี้ทำให้ท่านเป็นที่รู้จักและสร้างชื่อเสียงให้กับท่าน	3.46	0.80	ปานกลาง
60	ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่ในองค์กรแห่งนี้ทำให้ท่านไม่ต้องการย้ายหรือลาออกไปหางานใหม่	3.46	0.80	ปานกลาง
รวมด้านสถานะ		3.53	0.65	มาก
ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน				
61	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้	3.61	0.81	มาก
62	ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง	3.60	0.72	มาก
63	ท่านรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรนี้มี ความมั่นคง ก้าวหน้า และยั่งยืน	3.57	0.79	มาก
รวมด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน		3.60	0.70	มาก
รวมเฉลี่ยทุกด้าน		3.58	0.49	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 44 ท่านปฏิบัติงานท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีมิตรไมตรีและความเข้าใจอันดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และรองลงมาคือ ข้อ 45



ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตาราง 9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตาม

ตัวแปร	(X_1)	(X_2)	(X_3)	(X_4)	(X_5)	(X_6)	(X_7)	(X_8)	(X_9)	(X_{10})	(X_{11})	(X_{12})	(X_{13})	(Y)
ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน (X_1)	1.00	.527**	.478**	.673**	.299**	.362**	.314**	.345**	.456**	.432**	.295**	.390**	.405**	.609**
ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับยกย่องในผลงาน (X_2)		1.00	.553**	.533**	.425**	.504**	.320**	.463**	.428**	.547**	.399**	.504**	.465**	.535**
ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (X_3)			1.00	.592**	.413**	.486**	.395**	.467**	.412**	.507**	.431**	.636**	.544**	.581**
ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน (X_4)				1.00	.365**	.480**	.326**	.470**	.524**	.499**	.428**	.539**	.508**	.695**
ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (X_5)					1.00	.621**	.410**	.591**	.432**	.444**	.523**	.488**	.507**	.488**
ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X_6)						1.00	.345**	.699**	.524**	.618**	.629**	.624**	.602**	.588**
ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (X_7)							1.00	.440**	.315**	.366**	.325**	.320**	.395**	.411**
ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร (X_8)								1.00	.507**	.669**	.701**	.548**	.547**	.608**
ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X_9)									1.00	.642**	.512**	.516**	.541**	.638**
ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{10})										1.00	.573**	.548**	.578**	.651**
ปัจจัยจูงใจด้านการควบคุมดูแล (X_{11})											1.00	.562**	.550**	.602**
ปัจจัยจูงใจด้านสถานะ (X_{12})												1.00	.776**	.681**
ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (X_{13})													1.00	.724**
ความผูกพันต่อองค์กร (Y)														1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 9 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 13 ตัว มีค่าเป็นบวกทั้งหมด มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 91 ค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ .295 - .776 ตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยด้านฐานะ (X₁₂) กับปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (X₁₃) ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จของการทำงาน (X₁) กับ ปัจจัยด้านการควบคุมดูแล (X₁₁) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทุกตัวแปร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ในการวิเคราะห์ตอนนี้ เพื่อศึกษาว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 13 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ และสร้างสมการพยากรณ์อิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการถดถอยแบบพหุคูณแบบปกติ (Multiple Linear Regression Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 และข้อที่ 5 ดังนี้

1. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Linear Regression Analysis)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ

ตัวแปร พยากรณ์	b	SE_b	β	t	Sig
Constant	-.042	.121	-	-.349	.727
X_1	.201	.037	.181	5.456**	.000
X_2	-.014	.030	-.016	-.485	.628
X_3	-.001	.034	-.001	-.021	.983
X_4	.221	.037	.216	5.909**	.000
X_5	.003	.024	.004	.127	.899
X_6	-.035	.028	-.048	-1.247	.213
X_7	.028	.026	.029	1.048	.295
X_8	.048	.033	.060	1.470	.142
X_9	.094	.029	.110	3.295**	.001
X_{10}	.084	.032	.100	2.636**	.009
X_{11}	.100	.029	.122	3.473**	.001
X_{12}	.081	.035	.099	2.332*	.020
X_{13}	.206	.030	.027	6.776**	.000
$R = .863$ $SE_{est} = \pm .273$ $F = 106.901$					
$R^2 = .745$ $R^2_{Adjusted} = .738$					

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน (X_1) ปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับยกย่องในผลงาน (X_2) ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ (X_3) ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในงาน (X_4) ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (X_5) ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X_6) ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (X_7) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X_8) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X_9) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{10}) ปัจจัยด้านการควบคุมดูแล (X_{11}) ปัจจัยด้านสถานะ (X_{12}) และปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (X_{13}) ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ

X_4

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis)

เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE_b	β	t	Sig
Constant	.012	.112	-	.108	.914
X_{13}	.210	.030	.276	7.075*	.000
X_4	.222	.036	.217	6.175*	.000
X_{10}	.092	.029	.109	3.205*	.001
X_1	.200	.035	.180	5.627*	.000
X_{11}	.113	.025	.138	4.464*	.000
X_9	.092	.028	.107	3.271*	.001
X_{12}	.071	.032	.087	2.223*	.027

$R = .862$ $SE_{est} = \pm .272$ $F = 198.072$
 $R^2 = .742$ $R^2_{Adjusted} = .739$

* $p < .05$

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยด้าน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (X_{13}) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน (X_4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{10}) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1) ปัจจัยด้านการควบคุมดูแล (X_{11}) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X_9) และปัจจัยด้านสถานะ (X_{12}) ตามลำดับมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .210, .222, .092, .200, .113, .092 และ .071 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .862 มีค่าอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 74.2 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .272 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .012 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

$$\hat{Y} = .012 + .210X_{13} + .222X_4 + .092X_{10} + .200X_1 + .113X_{11} + .092X_9 + .071X_{12}$$

$$Z = .276 Z_{13} + .217 Z_4 + .109 Z_{10} + .180 Z_1 + .138 Z_{11} + .107 Z_9 + .087 Z_{12}$$