

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 การแจกแจงความถี่ และร้อยละ ของตัวแปรข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรต่อเนื่องที่ใช้ในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่ามัชฌิมเลขคณิตของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานระหว่างครูที่มีตัวแปรภูมิหลังต่างกัน โดยการวิเคราะห์สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน

5.1 โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.2 ผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และค่าสถิติผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกันสำหรับการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	มัชฌิมเลขคณิต
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
CV	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การกระจาย
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน

AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง
N	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้วิเคราะห์

สัญลักษณ์แทนตัวแปรแฝง 7 ตัว และตัวแปรสังเกตได้ 20 ตัว

ORG	หมายถึง	ตัวแปรแฝงปัจจัยองค์กร
PERS	หมายถึง	ตัวแปรแฝงปัจจัยบุคคล
EXJOBSAT	หมายถึง	ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก
INJOBSAT	หมายถึง	ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน
ADMIN	หมายถึง	ตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการบริหาร
COMMIT	หมายถึง	ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร
PERFORM	หมายถึง	ตัวแปรแฝงการปฏิบัติงาน
SIZES	หมายถึง	ขนาดของโรงเรียน
AGEORG	หมายถึง	อายุของโรงเรียน
SEX	หมายถึง	เพศ
AGE	หมายถึง	อายุ
TIME	หมายถึง	อายุงาน
SUPER	หมายถึง	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
FRIEND	หมายถึง	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ADVAN	หมายถึง	การรับรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ
SALARY	หมายถึง	ค่าตอบแทน
AUTO	หมายถึง	ความมีอิสระในการทำงาน
SIGNI	หมายถึง	ความสำคัญของงาน
IDEN	หมายถึง	ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน
SKILL	หมายถึง	ความหลากหลายของงาน
FEED	หมายถึง	การได้รับข้อมูลย้อนกลับ
FAIR	หมายถึง	ความยุติธรรม
DECI	หมายถึง	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

PERF	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงาน
TARGET	หมายถึง	การยอมรับเป้าหมายขององค์กร
EFFORT	หมายถึง	การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน
MEMBER	หมายถึง	ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 การแจกแจงความถี่ และร้อยละ ของตัวแปรข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

ถาม

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. ขนาดของโรงเรียน		
กลางและเล็ก	109	32.2
ใหญ่	116	34.2
ใหญ่พิเศษ	114	33.6
2. อายุของโรงเรียน		
น้อยกว่า 21 ปี	89	26.3
21 - 40 ปี	81	23.9
41 - 60 ปี	84	24.7
มากกว่า 60 ปี	85	25.1
3. เพศ		
ชาย	120	35.4
หญิง	219	64.6
4. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	23	6.8
30 - 40 ปี	104	30.7
41 - 50 ปี	166	48.9
มากกว่า 50 ปี	46	13.6
5. อายุงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	155	45.7
10 - 20 ปี	119	35.1
มากกว่า 20 ปี	65	19.2

จากตารางการแจกแจงความถี่และร้อยละ จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 339 คน เป็นครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางและเล็ก 109 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 116 คน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 114 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2, 34.2 และ 33.6 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างมาจากโรงเรียนที่มีอายุโรงเรียนน้อยกว่า 21 ปีจำนวน 89 คน อายุโรงเรียน 21 - 40 ปีจำนวน 81 คน อายุโรงเรียน 41 - 60 ปี จำนวน 84 คน และอายุโรงเรียนมากกว่า 60 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3, 23.9, 24.7 และ 25.1 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เพศหญิงมี 219 คน เพศชาย 120 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 และ 35.4 ตามลำดับ อายุต่ำกว่า 30 ปี มี 23 คน อายุ 30 - 40 ปี 104 คน อายุ 41 - 50 ปี 166 คน อายุมากกว่า 50 ปี 46 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8, 30.7, 48.9 และ 13.6 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี 155 คน อายุงาน 10 - 20 ปี 119 คน อายุงานมากกว่า 20 ปี 65 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7, 35.1 และ 19.2

1.2 ตารางค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัชฌยฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่ามัชฌยฐาน (Median) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	Mdn	Skewness	Kurtosis
1. ผลการปฏิบัติงาน	3.838	0.478	3.775	0.395	-0.061
<u>กลุ่มตัวแปรแฝงความพึงพอใจ</u>					
<u>ในงานจากปัจจัยภายนอก</u>					
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.395	0.489	3.310	0.523	0.851
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.675	0.434	3.599	0.528	0.774
4. ความก้าวหน้า	3.356	0.484	3.286	0.433	0.763
5. ค่าตอบแทน	3.124	0.306	3.116	0.078	0.205

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	Mdn	Skewness	Kurtosis
<u>กลุ่มตัวแปรแฝงความพึงพอใจ</u>					
<u>ในงานจากปัจจัยภายใน</u>					
6. ความเป็นอิสระในการทำงาน	3.694	0.381	3.651	0.338	0.334
7. ความสำคัญของงาน	3.758	0.493	3.696	0.376	-0.271
8. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	3.881	0.423	3.851	0.214	0.154
9. ความหลากหลายของงาน	3.664	0.493	3.626	0.232	0.034
10. การได้รับข้อมูลย้อนกลับ	3.448	0.454	3.406	0.277	-0.162
<u>กลุ่มตัวแปรแฝงพฤติกรรมกร</u>					
<u>บริหารงาน</u>					
11. ความยุติธรรม	2.924	0.393	2.920	0.030	0.170
12. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.077	0.374	3.059	0.144	0.048
<u>กลุ่มตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร</u>					
13. การยอมรับเป้าหมายองค์กร	3.561	0.477	3.584	-0.145	0.250
14. การทุ่มเทให้กับงาน	3.602	0.430	3.577	0.167	-0.043
15. ความต้องการเป็นสมาชิกองค์กร	3.764	0.580	3.841	-0.398	1.054

หมายเหตุ ตัวแปรทุกตัวมีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5

จากตารางที่ 6 พบว่าค่ามัชฌิมเลขคณิตของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละกลุ่มตัวแปรแฝงมีค่าใกล้เคียงกัน ซึ่งสามารถแยกพิจารณาในแต่ละตัวแปรต่อไปนี้คือ

ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเท่ากับ 3.838 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีผลการปฏิบัติงานหรือสามารถทำงานได้สำเร็จในระดับค่อนข้างมาก

ในกลุ่มตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยทางด้านองค์กรและทางด้านสังคม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเท่ากับ 3.675 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ค่อนข้างมาก ส่วนตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้า และค่าตอบแทน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเท่ากับ 3.395, 3.356 และ 3.124 ตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการทำ

งานร่วมกับผู้บังคับบัญชา มีการรับรู้ถึงโอกาสความก้าวหน้า และค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง

ส่วนตัวแปรในกลุ่มตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน ซึ่งเป็นปัจจัยทางด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ตัวแปรด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน และความหลากหลายในการทำงาน มีค่าัมชฌิมเลขคณิตเท่ากับ 3.881, 3.758, 3.694 และ 3.664 ตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างสามารถระบุงานที่ปฏิบัติได้หรือความมีเอกลักษณ์ของงาน รับรู้ถึงความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการทำงานและการใช้ทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างสูง ส่วนตัวแปรการได้รับข้อมูลย้อนกลับมีค่าัมชฌิมเลขคณิตเท่ากับ 3.448 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างสามารถได้รับข้อมูลหรือได้รับทราบผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

สำหรับตัวแปรในกลุ่มตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน พบว่า ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความยุติธรรม มีค่าัมชฌิมเลขคณิตที่ใกล้เคียงกันคือ 3.077 และ 2.924 ตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาขั้นต้นในการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการให้ความยุติธรรมในระดับปานกลาง

ตัวแปรในกลุ่มตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร การทุ่มเทให้กับงาน และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าัมชฌิมเลขคณิตใกล้เคียงกันคือ 3.561, 3.602 และ 3.764 ตามลำดับ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีการยอมรับตามเป้าหมายขององค์กร มีการตั้งใจปฏิบัติงานและมีความภูมิใจต้องการเป็นสมาชิกในองค์กรในระดับที่ค่อนข้างมาก

เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกัน แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลไม่แตกต่างกันมากนัก สำหรับค่าความเบ้ พบว่า ค่าความเบ้ของตัวแปรส่วนใหญ่มีลักษณะเบ้ทางบวก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ยกเว้นตัวแปรการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ตัวแปรการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และตัวแปรความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ที่มีลักษณะเบ้ทางลบ แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย และเมื่อพิจารณาโดยรวมถึงค่าความเบ้และความโด่ง พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าความเบ้และความโด่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่ามีลักษณะการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีตัวแปรภูมิหลังแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์สถิติ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	SD	CV	t-value
เพศ					
ชาย	120	3.72	0.42	11.29	0.71
หญิง	219	3.68	0.50	13.58	

จากตารางที่ 7 ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	SD	CV	t-value
เพศ					
ชาย	120	3.83	0.51	13.31	-0.09
หญิง	219	3.84	0.46	11.97	

จากตารางที่ 8 ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน อายุของโรงเรียน อายุของครู และอายุงาน

ตัวแปร	N	$\bar{X}$		SD		CV	
		COMMIT	PERFORM	COMMIT	PERFORM	COMMIT	PERFORM
1. ขนาดของโรงเรียน							
กลางและเล็ก	109	3.54	3.77	.41	.50	11.58	13.26
ใหญ่	116	3.66	3.81	.43	.45	11.75	11.81
ใหญ่พิเศษ	114	3.74	3.94	.49	.48	13.10	12.18
2. อายุของโรงเรียน							
น้อยกว่า 21 ปี	89	3.50	3.77	.39	.51	11.14	13.53
21 - 40 ปี	81	3.61	3.84	.47	.49	13.02	12.76
41 - 60 ปี	84	3.69	3.87	.41	.47	11.11	12.14
มากกว่า 60 ปี	85	3.80	3.88	.48	.45	12.63	11.60
3. อายุของครู							
น้อยกว่า 30 ปี	23	3.51	3.61	.40	.45	11.39	12.47
30 - 40 ปี	104	3.51	3.77	.43	.46	12.25	12.20
41 - 50 ปี	166	3.72	3.87	.42	.46	11.29	11.89
มากกว่า 50 ปี	46	3.79	3.95	.53	.56	13.98	14.18
4. อายุงาน							
น้อยกว่า 10 ปี	155	3.49	3.75	.41	.49	11.75	13.07
10 - 20 ปี	119	3.74	3.88	.41	.45	10.96	11.59
มากกว่า 20 ปี	65	3.87	3.96	.47	.49	12.14	12.37

เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน จำแนกตามกลุ่มตัวแปรขนาดของโรงเรียน อายุของโรงเรียน อายุของครู และอายุงาน ด้วยความแปรปรวนทางเดียว ได้ผลดังตารางที่ 10 - 17

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครู ระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob	คู่ที่มีนัยสำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	2	2.15	1.07	4.89*	.008	1, 3
ภายในกลุ่ม	336	74.04	0.22			
รวม	338	76.19				

\*P < .05

จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาโดยรวมจากค่าสถิติ F ปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนขนาดกลางและเล็ก ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบภายหลัง เพื่อหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครู ระหว่างโรงเรียนขนาดกลางและเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติงานของครู ระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob	คู่ที่มีนัยสำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	2	1.74	0.87	3.88*	.002	1, 3
ภายในกลุ่ม	336	75.47	0.22			
รวม	338	77.22				

\*P < .05

จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาโดยรวมจากค่าสถิติ F ปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดกลางและเล็ก ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบภายหลัง เพื่อหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครู ระหว่างโรงเรียนขนาดกลางและเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครู ระหว่างโรงเรียนที่มีอายุโรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob	คู่ที่มียุ่สำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	3	4.46	1.48	6.95*	.000	1, 3 1, 4
ภายในกลุ่ม	335	71.72	0.21			
รวม	338	76.19				

\*P < .05

จากตารางที่ 12 เมื่อพิจารณาโดยรวมจากค่าสถิติ F ปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนที่มีอายุโรงเรียนน้อยกว่า 21 ปี, 21 - 40 ปี, 41 - 60 ปี และมากกว่า 60 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบภายหลัง เพื่อหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครูระหว่างโรงเรียนที่มีอายุน้อยกว่า 21 ปี กับโรงเรียนที่มีอายุ 41 - 60 ปี และโรงเรียนที่มีอายุน้อยกว่า 21 ปี กับโรงเรียนที่มีอายุมากกว่า 60 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติงานของครู ระหว่างโรงเรียนที่มีอายุโรงเรียนแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob	คู่ที่มียุ่สำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	3	0.59	0.19	0.87	.45	
ภายในกลุ่ม	335	76.62	0.23			
รวม	338	77.22				

จากตารางที่ 13 เมื่อพิจารณาโดยรวมจากค่าสถิติ F ปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่มีอายุโรงเรียนน้อยกว่า 21 ปี, 21 - 40 ปี, 41 - 60 ปี และมากกว่า 60 ปี ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีอายุแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob	คู่ที่มีนัยสำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	3	4.87	1.62	7.62*	.000	2, 3 2, 4
ภายในกลุ่ม	335	71.32	0.21			
รวม	338	76.19				

\*P < .05

จากตารางที่ 14 เมื่อพิจารณาโดยรวมจากค่าสถิติ F ปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี, 30 - 40 ปี, 41 - 50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบภายหลัง เพื่อหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีอายุ 30 - 40 ปี กับอายุ 41 - 50 ปี และครูที่มีอายุ 30 - 40 ปี กับอายุมากกว่า 50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob	คู่ที่มีนัยสำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	3	2.34	0.78	3.48*	.010	
ภายในกลุ่ม	335	74.88	0.22			
รวม	338	77.22				

\*P < .05

จากตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาโดยรวมจากค่าสถิติ F ปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี, 30 - 40 ปี, 41 - 50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบภายหลัง เพื่อหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่มีคู่ใดที่มีคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติงานของครู ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีอายุงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob	คู่ที่มีนัยสำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	2	9.28	4.64	23.32*	.000	1, 2 1, 3
ภายในกลุ่ม	336	66.91	0.19			
รวม	338	76.19				

\*P < .05

จากตารางที่ 16 เมื่อพิจารณาโดยรวมจากค่าสถิติ F ปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี, 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบภายหลัง เพื่อหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี กับอายุงาน 10 - 20 ปี และครูที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี กับอายุงานมากกว่า 20 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-prob	คู่ที่มีนัยสำคัญ
ระหว่างกลุ่ม	2	2.15	1.07	4.82*	.010	1, 3
ภายในกลุ่ม	336	75.06	0.22			
รวม	338	77.22				

\*P < .05

จากตารางที่ 17 เมื่อพิจารณาโดยรวมจากค่าสถิติ F ปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี, 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบภายหลัง เพื่อหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี กับอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุ  
ความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 18 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	SUPER	FRIEND	ADVAN	SALARY	AUTO	SIGNI	IDEN	SKILL	FEED	FAIR	DECI	TARGET	EFFORT	MEMBER	PERF	SIZES	AGEORG	SEX	AGE	TIME
SUPER	1.00																			
FRIEND	.28**	1.00																		
AVAN	.42**	.19**	1.00																	
SALARY	.12	.19**	.24**	1.00																
AUTO	.39**	.21**	.39**	.20**	1.00															
SIGNI	.34*	.30**	.34**	.14*	.34**	1.00														
IDEN	.12	.21**	.23**	.21**	.42**	.37**	1.00													
SKILL	.25*	.20**	.29**	.12	.28**	.43**	.28**	1.00												
FEED	.37**	.30**	.44**	.20**	.39**	.41**	.36**	.38**	1.00											
FAIR	.38**	.13*	.28**	.07	.16*	.10	.04	.09	.18**	1.00										
DECI	.36*	.17**	.28**	.30**	.26**	.20**	.08	.16*	.18**	.62**	1.00									
TARGET	.39**	.32**	.29**	.19**	.36**	.32**	.24**	.29**	.31**	.37**	.43**	1.00								
EFFORT	.22*	.15*	.19**	.13*	.26**	.23**	.23**	.20**	.22**	.14*	.23**	.55**	1.00							
MEMBER	.29**	.26**	.22**	.06	.29**	.23**	.23**	.26**	.22**	.20**	.12	.78**	.47**	1.00						
PERF	.23*	.31**	.17**	.29	.31**	.31**	.33**	.24**	.33**	.17*	.24**	.56**	.49**	.47**	1.00					
SIZES	.05	.08	.16*	.05	.19**	.09	.19**	.12	.14*	.11	.03	.19**	.06	.22**	.16	1.00				
AGEORG	.04	.04	.01	.10	.10	.08	.15*	.08	.08	-.01	.03	.20**	.11	.23**	.07	.04	1.00			
SEX	.04	-.13*	-.02	-.07	.02	.04	.02	-.04	-.07	.03	-.01	.06	.02	.02	-.01	-.04	-.05	1.00		
AGE	.02	.03	.07	.17**	.11	.05	.11	.01	.07	.02	.04	.23**	.23**	.20**	.18**	-.07	.18**	.07	1.00	
TIME	-.03	.08	.04	.12	.16*	.01	.19**	.07	.07	-.04	.01	.28**	.21**	.32**	.21**	.08	.44**	.01	.61**	1.00

\*P<.01, \*\*P<.001

จากตารางที่ 18 เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 20 ตัว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีตัวแปรผลการปฏิบัติงาน (PERF) ตัวแปรการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร (TARGET) และตัวแปรการทุ่มเทให้กับงาน (EFFORT) เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นทางด้านจำนวนความสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญมากกว่าตัวแปรอื่น ๆ ส่วนตัวแปรเพศ (SEX) เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นน้อยที่สุด

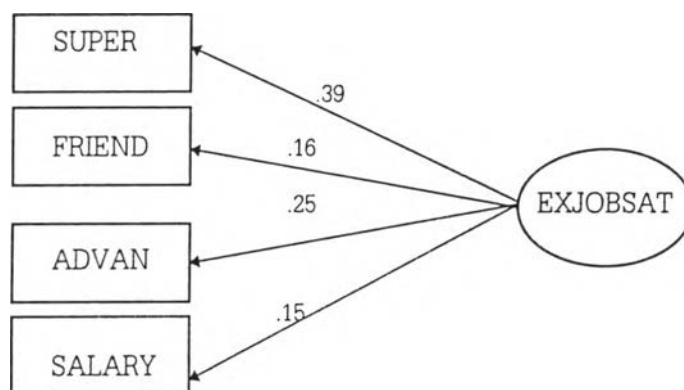
เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ที่อยู่ภายในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกัน พบว่าตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .19 ถึง .78 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าสูงสุดคือ การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร (TARGET) กับความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร (MEMBER) มีค่าเท่ากับ .78 ในกลุ่มตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน (ADMIN) คือ ความยุติธรรม (FAIR) กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (DECI) มีค่าเท่ากับ .62 ในกลุ่มตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) คือ ความสำคัญของงาน (SINGI) กับความหลากหลายในการทำงาน (SKILL) มีค่าเท่ากับ .43 กลุ่มตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (SUPER) และความก้าวหน้าในการทำงาน (ADVAN) มีค่าเท่ากับ .43

เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ในกลุ่มตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) และการปฏิบัติงาน (PERFORM) กับตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงอื่น ๆ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่จะมีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .13 - .43



ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง

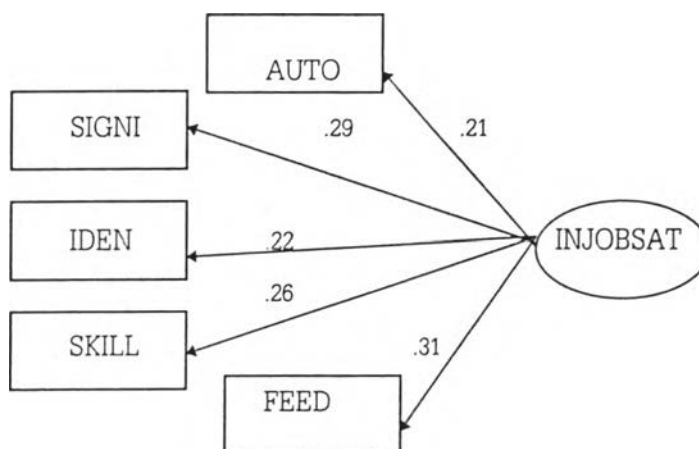
แผนภาพที่ 12 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก



$$\chi^2 = 0.22, df = 1, p = 0.64, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMR = 0.001$$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (SUPER) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (FRIEND) ความก้าวหน้าในงาน (ADVAN) และค่าตอบแทน (SALARY) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square = 0.22, df = 1) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 (p = 0.64) นั่นคือค่าไค-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00

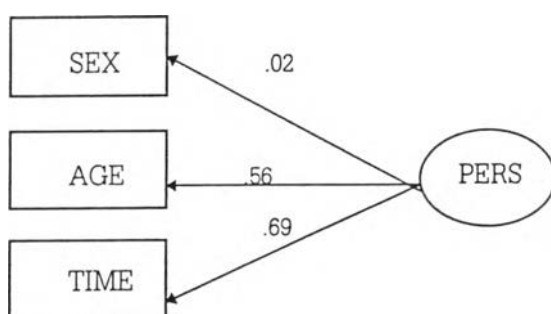
แผนภาพที่ 13 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน



$$\chi^2 = 0.32, df = 2, p = 0.86, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMR = 0.001$$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ ความเป็นอิสระในงาน (AUTO) ความสำคัญของงาน (SIGNI) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (IDEN) ความหลากหลายของงาน (SKILL) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (FEED) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2 = 0.32, df = 2$ ) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ( $p = 0.86$ ) นั่นคือค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00

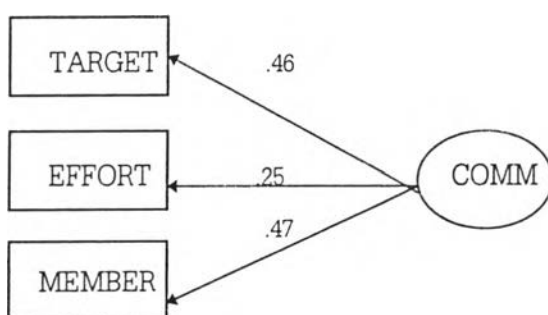
แผนภาพที่ 14 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงปัจจัยจากบุคคล



$$\chi^2 = 2.21, df = 1, p = 0.14, GFI = 1.00, AGFI = 0.97, RMR = 0.007$$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในตัวแปรปัจจัยบุคคล (PERS) ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ เพศ (SEX) อายุ (AGE) และอายุงาน (TIME) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square = 2.21, df = 1) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ( $p = 0.14$ ) นั่นคือค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.97

แผนภาพที่ 15 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร



$$\chi^2 = 0.23, df = 1, p = 0.63, GFI = 1.00, AGFI = 0.97, RMR = 0.002$$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร (TARGET) การทุ่มเทความพยายามให้กับงาน (EFFORT) และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร (MEMBER) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square = 0.23, df = 1) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ( $p = 0.63$ ) นั่นคือค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00

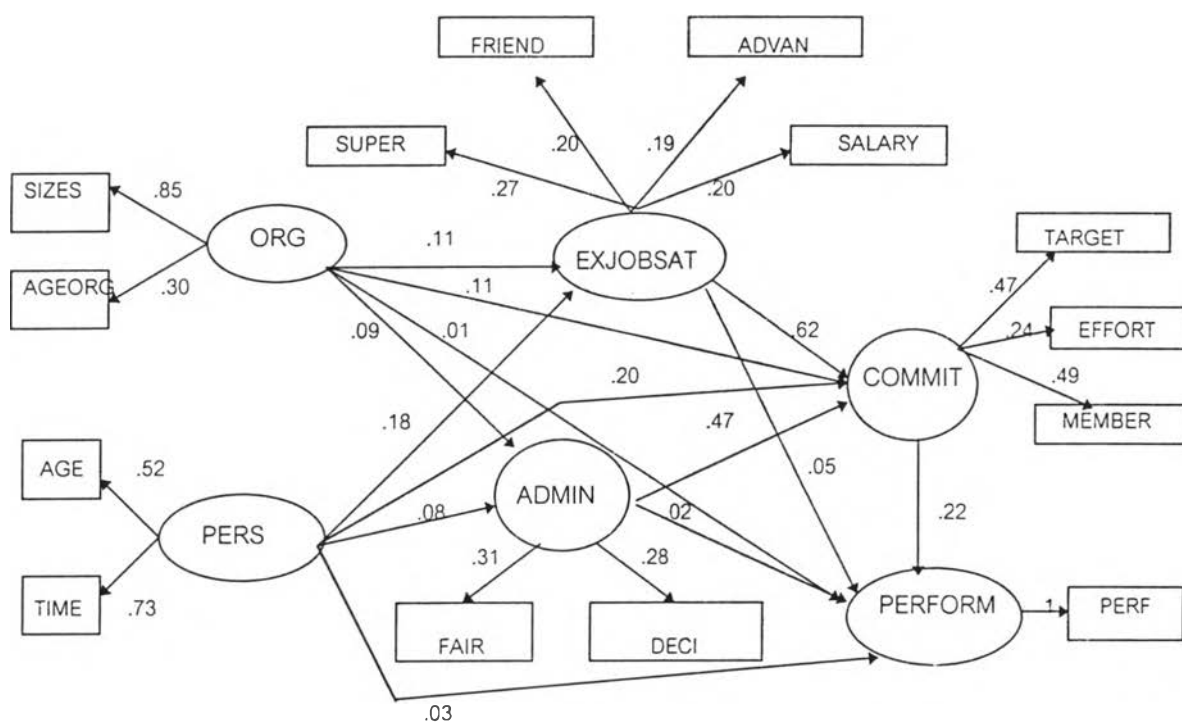
## ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน

5.1 แผนภาพแสดงเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ

5.2 ตารางผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลสมรรถภาพการวิจัยที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของตัวแปรปัจจัยบุคคล พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุและอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงไม่นำตัวแปรเพศมาเป็นตัวแปรในโมเดลการวิเคราะห์ ดังนั้นโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน จึงมีตัวแปรดังแสดงในแผนภาพที่ 16 - 24

แผนภาพที่ 16 ผลการวิเคราะห์โมเดลแบบทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก



ตารางที่ 19 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลแบบทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก

ตัวแปรผล ตัวแปรสาเหตุ	PERFORM			COMMIT			ADMIN			EXJOBSAT		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ORG	.06** (.02)	.05* (.02)	.01 (.02)	.22* (.08)	.11 (.06)	.11* (.05)	.09* (.04)	-	.09* (.04)	.11 (.06)	-	.11 (.06)
PERS	.12** (.03)	.09** (.03)	.03 (.03)	.35** (.12)	.15 (.08)	.20* (.08)	.08 (.06)	-	.08 (.06)	.18* (.08)	-	.18* (.08)
EXJOBSAT	.18** (.03)	.13 (.08)	.05 (.09)	.62** (.23)	-	.62** (.23)						
ADMIN	.12** (.03)	.10 (.06)	.02 (.07)	.47* (.16)	-	.47* (.16)						
COMMIT	.22* (.11)	-	.22* (.11)									

\*p < .05, \*\*p < .01

$\chi^2 = 34.722$  df = 35 p = .481 GFI = .986 AGFI = .957 RMR = .0081

ตัวแปร ความเที่ยง	SUPER	FRIEND	ADVAN	SALARY	FAIR	DECI	TARGET	EFFORT	MEMBER	PERF
	.303	.225	.150	.403	.529	.692	.979	.307	.736	1.000

สมการโครงสร้าง	EXJOBSAT	ADMIN	COMMIT	PERFORM
R SQUARE	.045	.014	.763	.322

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	EXJOBSAT	ADMIN	COMMIT	PERFORM	ORG	PERS
EXJOBSAT	1.000					
ADMIN	.023	1.000				
COMMIT	.683	.513	1.000			
PERFORM	.419	.278	.562	1.000		
ORG	.107	.089	.218	.128	1.000	
PERS	.184	.076	.351	.244	-	1.000

เมื่อพิจารณาตารางผลการวิเคราะห์โมเดลแบบทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก จะเห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่า 34.722 ,  $p = .481$  ที่องศาอิสระ = 35 ค่า GFI = .986 ค่า AGFI = .957 กราฟคิวพลีตมีความชันกว่าแนวทแยง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ หรือ R Square ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าเท่ากับ .763 และตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าเท่ากับ .322 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 76.3 และตัวแปรการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 32.2

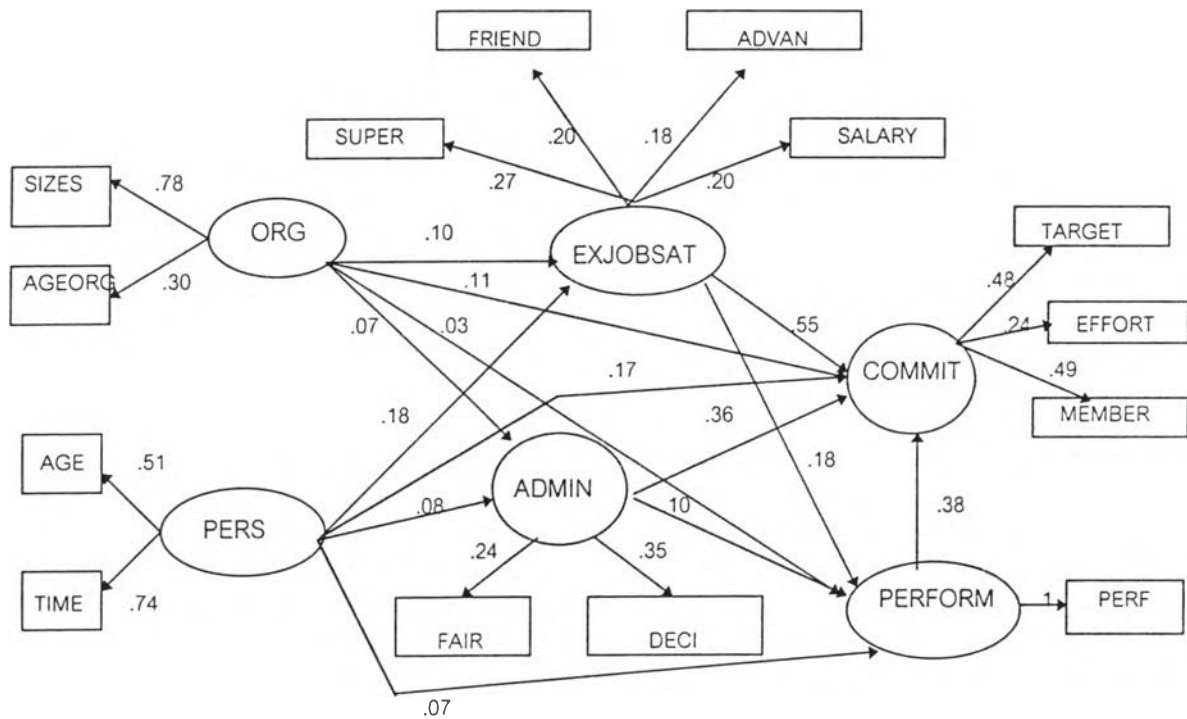
จากตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปร ที่ส่งผลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) พบว่า ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ปัจจัยบุคคล (PERS) ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) และตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน (ADMIN) มีค่าเท่ากับ .11 .20 .62 และ .47 ตามลำดับ ส่วนค่าอิทธิพลรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) คือ ตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ปัจจัยบุคคล (PERS) ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) และตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน (ADMIN) มีค่าเท่ากับ .22 .35 .62 และ .47 ตามลำดับ

ส่วนตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) พบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าเท่ากับ .22 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ปัจจัยบุคคล (PERS) มีค่าเท่ากับ .05 และ .09 ตามลำดับ ส่วนค่าอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) คือ ตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ปัจจัยบุคคล (PERS) ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าเท่ากับ .06 .12 .18 .12 และ .22 ตามลำดับ

นอกจากค่าอิทธิพลต่าง ๆ ที่มีต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานแล้ว ตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยบุคคล (PERS) มีค่าเท่ากับ .18 ส่วนตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) ก็ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) มีค่าเท่ากับ .09

เมื่อพิจารณารายเมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง ตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าสูงสุดเท่ากับ .683 สำหรับค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจากองค์กร (ORG) กับตัวแปรอื่น ๆ ส่วนใหญ่จะมีค่าต่ำ ส่วนค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวอื่น ๆ มีค่าเป็นบวกทั้งหมด

แผนภาพที่ 17 ผลการวิเคราะห์โมเดลแบบทางเดียวของการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก





ตารางที่ 20 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลแบบทางเดียวของการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก

ตัวแปรผล ตัวแปรสาเหตุ	PERFORM			COMMIT			ADMIN			EXJOBSAT		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ORG	.06** (.02)	.03* (.01)	.03 (.02)	.22* (.07)	.11 (.06)	.11* (.05)	.08* (.04)	-	.08* (.04)	.10* (.05)	-	.10* (.05)
PERS	.11** (.03)	.04* (.02)	.07* (.03)	.35** (.10)	.18* (.07)	.17* (.07)	.07 (.05)	-	.07 (.05)	.18* (.07)	-	.18* (.07)
EXJOBSAT	.18** (.03)	-	.07* (.03)	.62** (.19)	.07* (.02)	.55** (.19)						
ADMIN	.10** (.03)	-	.10** (.03)	.40** (.13)	.04* (.02)	.36* (.12)						
COMMIT												
PERF				.38* (.14)	-	.38* (.14)						

\*p < .05, \*\*p < .01

$\chi^2 = 35.563$  df = 36 p = .489 GFI = .985 AGFI = .957 RMR = .0082

ตัวแปร ความเที่ยง	SUPER	FRIEND	ADVAN	SALARY	FAIR	DECI	TARGET	EFFORT	MEMBER	PERF
	.302	.225	.148	.411	.396	.924	.978	.311	.734	1.000

สมการโครงสร้าง	EXJOBSAT	ADMIN	COMMIT	PERFORM
R SQUARE	.046	.011	.734	.257

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	EXJOBSAT	ADMIN	COMMIT	PERFORM	ORG	PERS
EXJOBSAT	1.000					
ADMIN	.022	1.000				
COMMIT	.685	.446	1.000			
PERFORM	.417	.242	.562	1.000		
ORG	.107	.076	.220	.128	1.000	
PERS	.187	.073	.353	.244	-	1.000

เมื่อพิจารณาทารางผลการวิเคราะห์โมเดลแบบทางเดียวของการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก จะเห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่า 35.563 ,  $p = .489$  ที่องศาอิสระ = 36 ค่า GFI = .985 ค่า AGFI = .957 กราฟคิวพลีตมีความชันกว่าแนวทแยง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ หรือ R Square ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าเท่ากับ .734 และตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าเท่ากับ .257 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 73.4 และตัวแปรการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 25.7

จากตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปร ที่ส่งผลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) พบว่า ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ปัจจัยบุคคล (PERS) ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน (ADMIN) และการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าเท่ากับ .11 .17 .55 .36 และ .38 ตามลำดับ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยบุคคล (PERS) ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน (ADMIN) มีค่าเท่ากับ .18 .07 และ .04 ส่วนค่าอิทธิพลรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) คือ ตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ปัจจัยบุคคล (PERS) ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) และตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน (ADMIN) และการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าเท่ากับ .22 .35 .62 .40 และ .38 ตามลำดับ

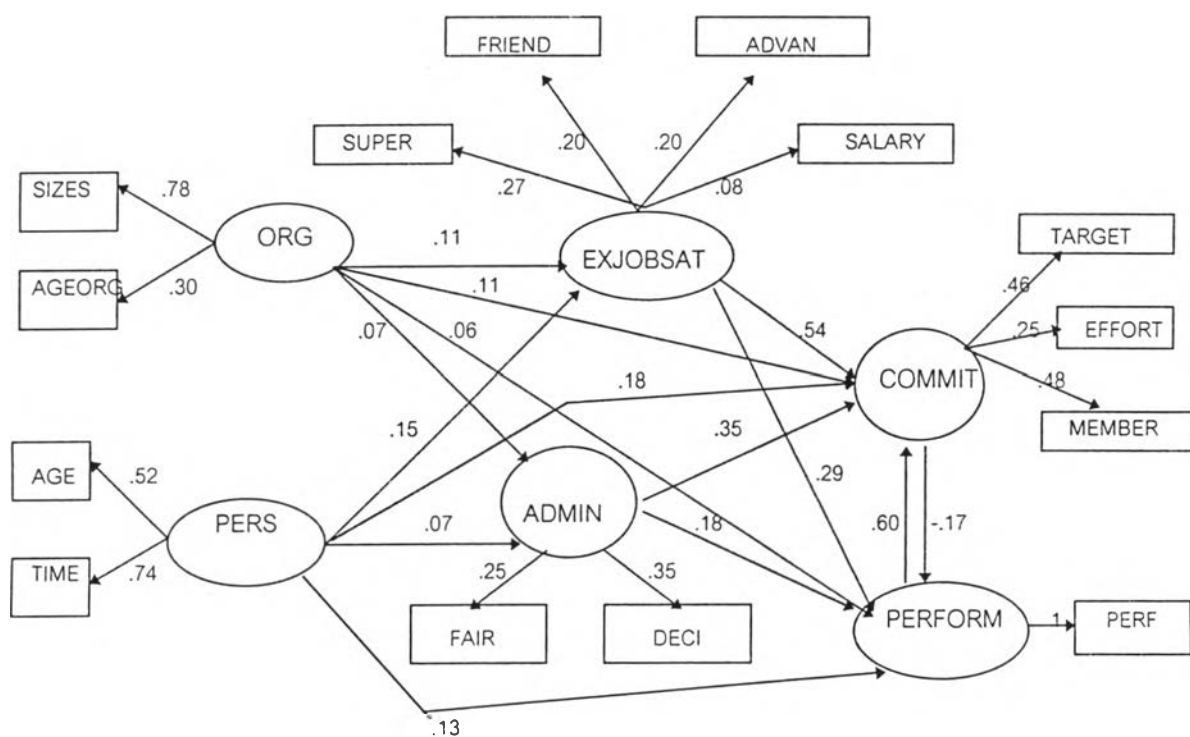
ส่วนตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) พบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยบุคคล (PERS) ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน (ADMIN) มีค่าเท่ากับ .07 .18 และ .10 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ปัจจัยบุคคล (PERS) มีค่าเท่ากับ .03 และ .04 ตามลำดับ ส่วนค่าอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) คือ ตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ปัจจัยบุคคล (PERS) ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) และพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) มีค่าเท่ากับ .06 .11 .18 และ .10 ตามลำดับ

นอกจากค่าอิทธิพลต่าง ๆ ที่มีต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานแล้ว ตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) และปัจจัยบุคคล (PERS) มีค่าเท่ากับ .10 และ .18 ส่วนตัวแปรพฤติกรรม

การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) ก็ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) มีค่าเท่ากับ .08

เมื่อพิจารณารางเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง ตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าสูงสุดเท่ากับ .685 สำหรับค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจากองค์กร (ORG) กับตัวแปรอื่น ๆ ส่วนใหญ่จะมีค่าต่ำ ส่วนค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวอื่น ๆ มีค่าเป็นบวกทั้งหมด

แผนภาพที่ 18 ผลการวิเคราะห์โมเดลแบบสองทางของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก



ตารางที่ 21 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลแบบสองทางของความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก

ตัวแปรผล	PERFORM			COMMIT			ADMIN			EXJOBSAT		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ORG	.06** (.02)	.01 (.02)	.06* (.03)	.22* (.07)	.11 (.06)	.11* (.04)	.07 (.04)	-	.07 (.04)	.11 (.06)	-	.11 (.06)
PERS	.12** (.03)	-.01 (.04)	.13* (.05)	.36** (.10)	.17* (.08)	.18* (.07)	.07 (.06)	-	.07 (.06)	.15 (.09)	-	.15 (.09)
EXJOBSAT	.18** (.04)	-.11 (.09)	.29* (.12)	.65** (.19)	.11** (.03)	.54** (.16)						
ADMIN	.11** (.03)	-.07 (.06)	.18* (.07)	.41** (.12)	.06** (.02)	.35* (.14)						
COMMIT	-.15 (.10)	.02 (.02)	-.17 (.13)	-	-	-						
PERFORM	-	-	-	.54** (.08)	-.06 (.05)	.60** (.11)						

\*p < .05, \*\*p < .01

$\chi^2 = 35.502$  df = 37 p = .539 GFI = .985 AGFI = .958 RMR = .0082

ตัวแปร	SUPER	FRIEND	ADVAN	SALARY	FAIR	DECI	TARGET	EFFORT	MEMBER	PERF
ความเที่ยง	.310	.223	.172	.067	.376	.986	.917	.329	.665	1.000

สมการโครงสร้าง	EXJOBSAT	ADMIN	COMMIT	PERFORM
R SQUARE	.031	.010	.764	.129

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	EXJOBSAT	ADMIN	COMMIT	PERFORM	ORG	PERS
EXJOBSAT	1.000					
ADMIN	.016	1.000				
COMMIT	.702	.446	1.000			
PERFORM	.409	.245	.576	1.000		
ORG	.098	.069	.219	.124	1.000	
PERS	.146	.066	.355	.244	-	1.000

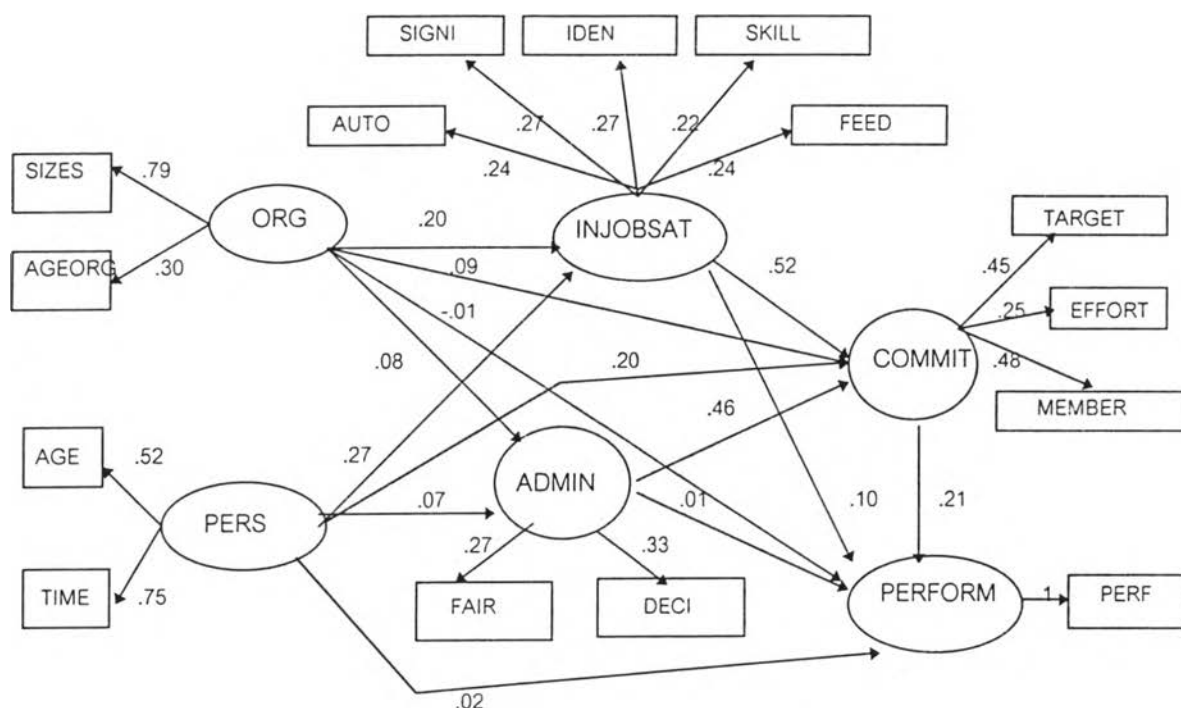
เมื่อพิจารณาตารางผลการวิเคราะห์ โมเดลแบบสองทางของความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก จะเห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่า 35.502 ,  $p = .539$  ที่องศาอิสระ = 37 ค่า GFI = .985 ค่า AGFI = .958 กราฟคิวพล็อตมีความชันกว่าแนวทแยง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ หรือ R Square ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าเท่ากับ .764 และตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าเท่ากับ .129 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 76.4 และตัวแปรการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 12.9

จากตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปร ที่ส่งผลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) พบว่าได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ปัจจัยบุคคล (PERS) ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) และตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าเท่ากับ .11 .18 .54 .35 และ .60 ตามลำดับ และค่าอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยบุคคล (PERS) ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) และพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) มีค่าเท่ากับ .17 .11 และ .06 ตามลำดับ ส่วนค่าอิทธิพลรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยองค์กร (ORG) ปัจจัยบุคคล (PERS) ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) และตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าเท่ากับ .22 .36 .65 .41 และ .54 ตามลำดับ

ส่วนตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) พบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ปัจจัยบุคคล (PERS) ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) และตัวแปรพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) มีค่าเท่ากับ .06 .13 .29 และ .18 ตามลำดับ และค่าอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (PERFORM) คือ ตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ปัจจัยบุคคล (PERS) ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) และตัวแปรพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) มีค่าเท่ากับ .06 .12 .18 และ .11 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตารางเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง ตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าสูงสุดเท่ากับ .702 รองลงมาคือตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) กับตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าเท่ากับ .576 ส่วนค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวอื่น ๆ มีค่าเป็นบวกทั้งหมด

แผนภาพที่ 19 ผลการวิเคราะห์โมเดลแบบทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน



ตารางที่ 22 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลแบบทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน

ตัวแปรผล	PERFORM			COMMIT			ADMIN			INJOBSAT		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ORG	.06**	.07	-.01	.23**	.14	.09	.08*	-	.08*	.20**	-	.20**
	(.02)	(.12)	(.01)	(.06)	(.05)	(.05)	(.04)	-	(.04)	(.06)	-	(.06)
PERS	.13**	.11**	.02	.37*	.17	.20**	.07	-	.07	.27**	-	.27**
	(.03)	(.02)	(.03)	(.08)	(.06)	(.06)	(.06)	-	(.06)	(.08)	-	(.08)
INJOBSAT	.21**	.11**	.10*	.52**	-	.52**						
	(.03)	(.03)	(.05)	(.12)	-	(.12)						
ADMIN	.10**	.10**	.01	.46**	-	.46**						
	(.02)	(.03)	(.04)	(.12)	-	(.12)						
COMMIT	.21**	-	.21**									
	(.06)	-	(.06)									

\*p < .05, \*\*p < .01

$\chi^2 = 41.485$      $df = 47$      $p = .700$      $GFI = .984$      $AGFI = .959$      $RMR = .0082$

ตัวแปร	AUTO	SIGNI	IDEN	SKILL	FEED	FAIR	DECI	TARGET	EFFORT	MEMBER	PERF
ความเที่ยง	.386	.299	.428	.203	.287	.477	.800	.880	.335	.681	1.000

สมการโครงสร้าง	INJOBSAT	ADMIN	COMMIT	PERFORM
R SQUARE	.113	.011	.644	.379

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	INJOBSAT	ADMIN	COMMIT	PERFORM	ORG	PERS
INJOBSAT	1.000					
ADMIN	.035	1.000				
COMMIT	.608	.502	1.000			
PERFORM	.494	.237	.590	1.000		
ORG	.202	.080	.234	.133	1.000	
PERS	.268	.071	.372	.262	-	1.000

เมื่อพิจารณาดารงผลการวิเคราะห์โมเดลแบบทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน จะเห็นว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่า 41.485 ,  $p = .700$  ที่องศาอิสระ = 47 ค่า GFI = .984 ค่า AGFI = .959 กราฟคิ่วพล็อตมีความชันกว่าแนวทแยง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ หรือ R Square ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าเท่ากับ .644 และตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าเท่ากับ .379 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 64.4 และตัวแปรการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 37.9

จากตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปร ที่ส่งผลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) พบว่า ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากตัวแปรปัจจัยบุคคล (PERS) ตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) และตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) มีค่าเท่ากับ .20 .52 .46 และอิทธิพลรวมจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ปัจจัยบุคคล (PERS) ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) และตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) มีค่าเท่ากับ .23 .37 .52 และ .46 ตามลำดับ

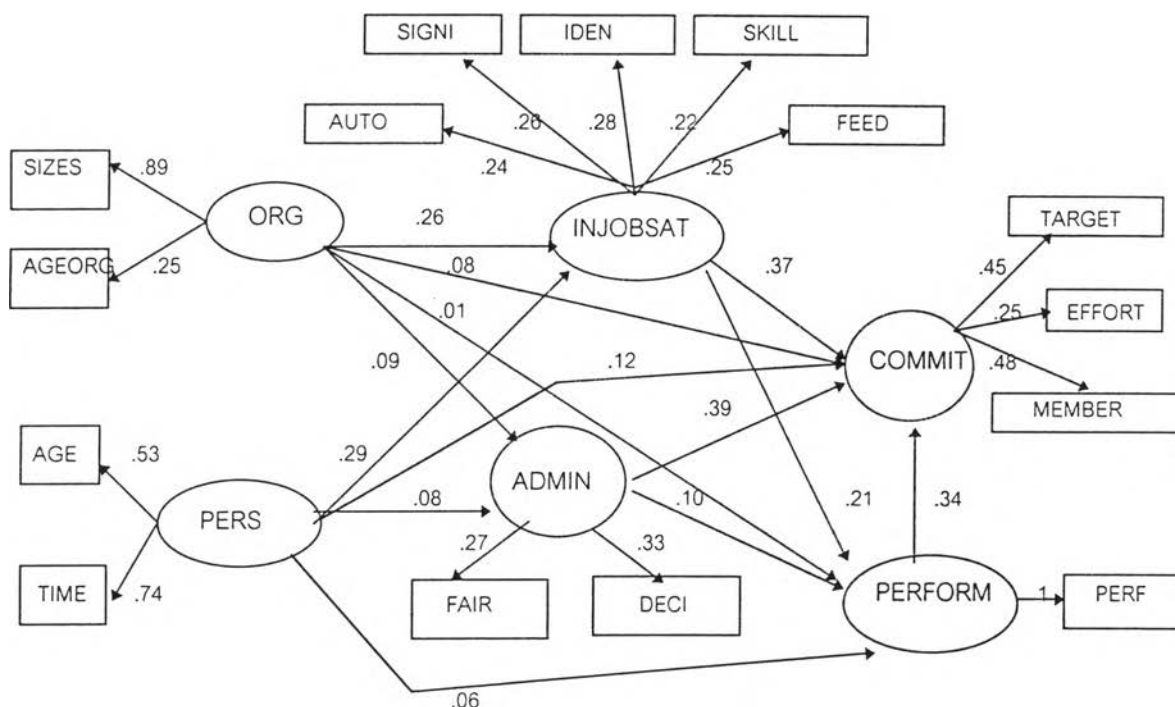
ส่วนตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าเท่ากับ .10 และ .21 ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยบุคคล (PERS) ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) และตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) มีค่าเท่ากับ .11 .11 และ .10 และยังได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ตัวแปรปัจจัยบุคคล (PERS) ตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าเท่ากับ .06 .13 .21 .10 และ .21 ตามลำดับ

นอกจากค่าอิทธิพลที่ตัวแปรต่าง ๆ มีต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานแล้ว ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) มีค่าเท่ากับ .08 และตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) ก็ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) และตัวแปรปัจจัยบุคคล (PERS) มีค่าเท่ากับ .20 .27



เมื่อพิจารณาตารางเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) กับตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) มีค่าสูงสุดเท่ากับ .608 รองลงมาคือตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) กับตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าเท่ากับ .590 ส่วนค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวอื่น ๆ มีค่าเป็นบวกทั้งหมด

แผนภาพที่ 20 ผลการวิเคราะห์โมเดลแบบทางเดียวของการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน



ตารางที่ 23 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลแบบทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน

ตัวแปรผล	PERFORM			COMMIT			ADMIN			INJOBSAT		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ORG	.07**	.06**	.01	.25**	.17**	.08*	.08*	-	.08*	.26**	-	.26**
	(.02)	(.12)	(.02)	(.05)	(.05)	(.03)	(.04)	-	(.04)	(.06)	-	(.06)
PERS	.13**	.07**	.06*	.38**	.21**	.17**	.08	-	.08	.28**	-	.28**
	(.03)	(.02)	(.03)	(.07)	(.06)	(.05)	(.06)	-	(.06)	(.07)	-	(.07)
INJOBSAT	.20**	-	.20*	.47**	.11	.36**						
	(.03)	-	(.03)	(.09)	(.03)	(.09)						
ADMIN	.09**	-	.09**	.44**	.05*	.39**						
	(.03)	-	(.03)	(.11)	(.02)	(.10)						
COMMIT												
PERF				.34**		.34**						
				(.12)		(.12)						

\*p < .05, \*\*p < .01

$\chi^2 = 48.311$  df = 51 p = .581 GFI = .981 AGFI = .956 RMR = .0104

ตัวแปร	AUTO	SIGNI	IDEN	SKILL	FEED	FAIR	DECI	TARGET	EFFORT	MEMBER	PERF
ความเที่ยง	.412	.283	.432	.199	.313	.464	.804	.883	.338	.681	1.000

สมการโครงสร้าง	INJOBSAT	ADMIN	COMMIT	PERFORM
R SQUARE	.150	.015	.641	.300

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	INJOBSAT	ADMIN	COMMIT	PERFORM	ORG	PERS
INJOBSAT	1.000					
ADMIN	.047	1.000				
COMMIT	.583	.493	1.000			
PERFORM	.488	.237	.593	1.000		
ORG	.260	.088	.252	.155	1.000	
PERS	.288	.085	.385	.273	-	1.000

เมื่อพิจารณาตารางผลการวิเคราะห์โมเดลแบบทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน จะเห็นว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่า 48.311 ,  $p = .581$  ที่องศาอิสระ = 51 ค่า GFI = .981 ค่า AGFI = .956 กราฟคิวพลีตมีความชันกว่าแนวทแยง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ หรือ R Square ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าเท่ากับ .641 และตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าเท่ากับ .300 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 64.1 และตัวแปรการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 30.0

จากตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปร ที่ส่งผลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) พบว่า ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ปัจจัยบุคคล (PERS) ตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) และการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าเท่ากับ .08 .17 .36 .39 และ .34 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ปัจจัยบุคคล (PERS) ตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) มีค่าเท่ากับ .17 .21 .11 และ .05 และได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ปัจจัยบุคคล (PERS) ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) และการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าเท่ากับ .25 .38 .47 .44 และ .34 ตามลำดับ

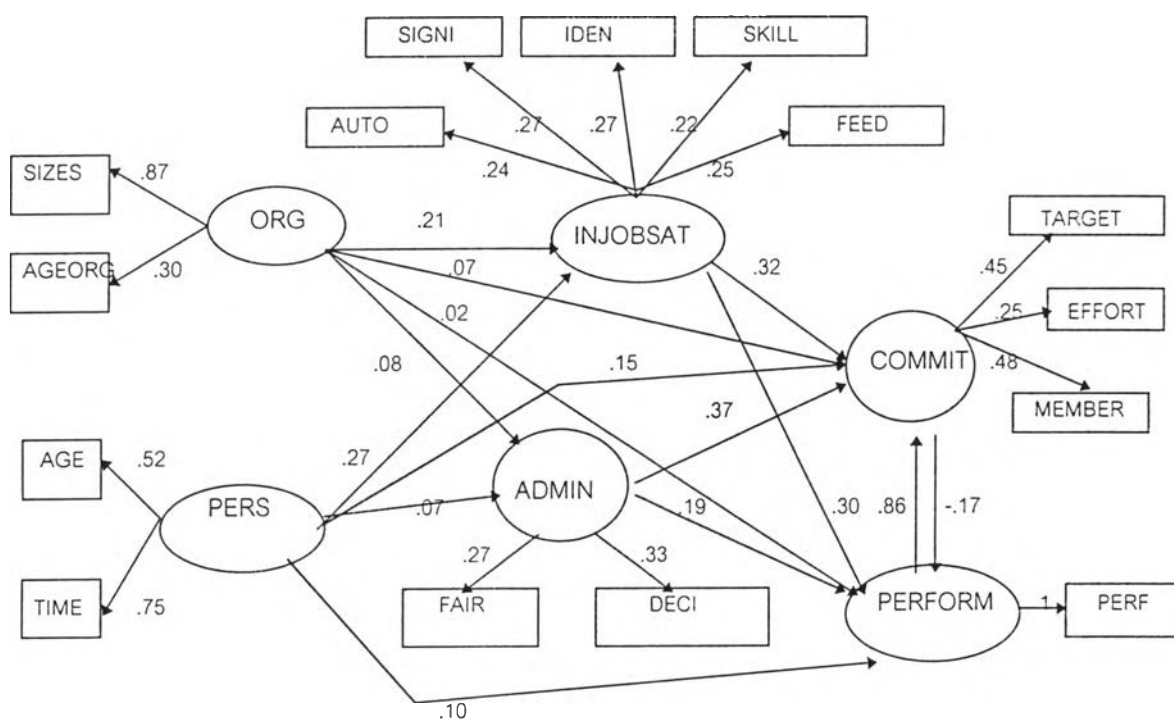
ส่วนตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยบุคคล (PERS) ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) และพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) มีค่าเท่ากับ .06 .20 และ .09 ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ปัจจัยบุคคล (PERS) มีค่าเท่ากับ .06 และ .07 และยังได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ตัวแปรปัจจัยบุคคล (PERS) ตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) มีค่าเท่ากับ .07 .13 .20 และ .09 ตามลำดับ

นอกจากค่าอิทธิพลที่ตัวแปรต่าง ๆ มีต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานแล้ว ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) มีค่าเท่ากับ .08 และตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน

(INJOBSAT) ก็ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) และตัวแปรปัจจัยบุคคล (PERS) มีค่าเท่ากับ .26 .28

เมื่อพิจารณาตารางเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) กับตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าสูงสุดเท่ากับ .593 รองลงมาคือตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) กับความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) มีค่าเท่ากับ .583 ส่วนค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวอื่น ๆ มีค่าเป็นบวกทั้งหมด

แผนภาพที่ 21 ผลการวิเคราะห์โมเดลแบบสองทางของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน



ตารางที่ 24 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลแบบสองทางของความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน

ตัวแปรผล	PERFORM			COMMIT			ADMIN			INJOBSAT		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ORG	.06**	.04*	.02	.22**	.15*	.07	.08*	-	.08*	.21**	-	.21**
	(.07)	(.02)	(.02)	(.06)	(.06)	(.04)	(.04)	-	(.04)	(.06)	-	(.06)
PERS	.13**	.03	.10*	.37**	.22**	.15*	.07	-	.07	.27*	-	.27*
	(.03)	(.03)	(.04)	(.08)	(.06)	(.06)	(.06)	-	(.06)	(.08)	-	(.08)
INJOBSAT	.21**	-.09	.30**	.50**	.18**	.32**						
	(.03)	(.04)	(.07)	(.10)	(.04)	(.10)						
ADMIN	.11*	-.08	.19*	.46*	.09*	.37**						
	(.03)	(.05)	(.05)	(.11)	(.03)	(.11)						
COMMIT	-.15	.02	-.17	-	-	-						
	(.08)	(.02)	(.09)	-	-	-						
PERFORM	-	-	-	.75**	-.11	.86**						
	-	-	-	(.08)	(.06)	(.12)						

\*p < .05, \*\*p < .01

$\chi^2 = 45.888$  df = 50 p = .639 GFI = .982 AGFI = .958 RMR = .0085

ตัวแปร	AUTO	SIGNI	IDEN	SKILL	FEED	FAIR	DECI	TARGET	EFFORT	MEMBER	PERF
ความเที่ยง	.411	.300	.416	.204	.318	.476	.801	.890	.335	.675	1.000

สมการโครงสร้าง	INJOBSAT	ADMIN	COMMIT	PERFORM
R SQUARE	.116	.011	.639	.126

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	INJOBSAT	ADMIN	COMMIT	PERFORM	ORG	PERS
INJOBSAT	1.000					
ADMIN	.035	1.000				
COMMIT	.588	.500	1.000			
PERFORM	.490	.244	.590	1.000		
ORG	.211	.076	.222	.129	1.000	
PERS	.267	.071	.366	.261	-	1.000

เมื่อพิจารณาตารางผลการวิเคราะห์โมเดลแบบสองทางของความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน จะเห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่า 45.888 ,  $p = .639$  ที่องศาอิสระ = 50 ค่า GFI = .982 ค่า AGFI = .958 กราฟคิวพล็อตมีความชันกว่าแนวทแยง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ หรือ R Square ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าเท่ากับ .639 และตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าเท่ากับ .126 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 63.9 และตัวแปรการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 12.6

เมื่อพิจารณาตารางแสดงอิทธิพล ที่ส่งผลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) พบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยบุคคล (PERS) ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) และตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าเท่ากับ .15 .32 .37 .86 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ปัจจัยบุคคล (PERS) ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) และตัวแปรพฤติกรรมการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชา (ADMIN) มีค่าเท่ากับ .15 .22 .18 และ .09 ส่วนค่าอิทธิพลรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) คือ ตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ตัวแปรปัจจัยบุคคล (PERS) ตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) ตัวแปรพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) และตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าเท่ากับ .22 .37 .50 .46 และ .75 ตามลำดับ

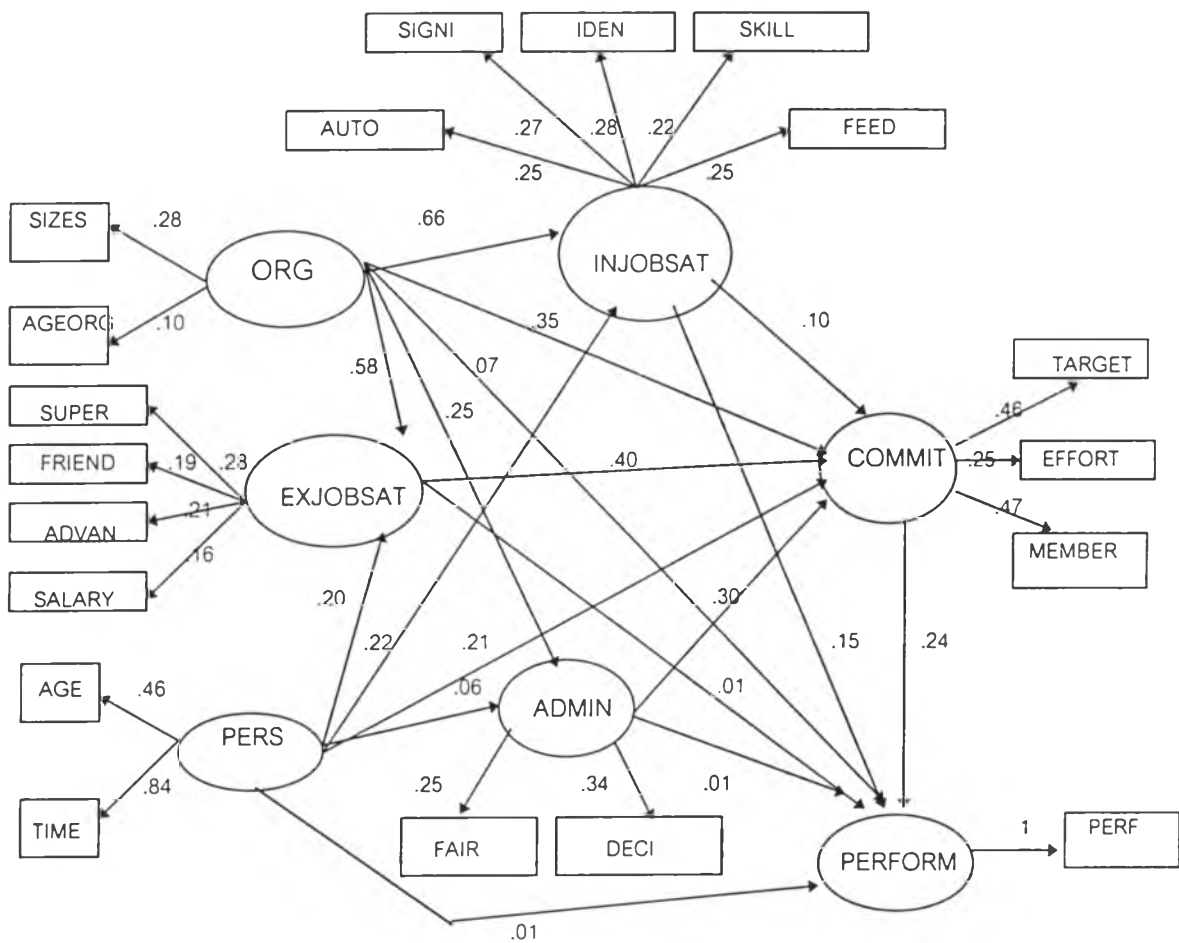
ส่วนตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) พบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยบุคคล (PERS) ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) มีค่าเท่ากับ .10 .30 และ .19 ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) มีค่าเท่ากับ .04 ส่วนค่าอิทธิพลรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (PERFORM) คือ ตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ปัจจัยบุคคล (PERS) ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) และพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) มีค่าเท่ากับ .06 .13 .21 และ .11 ตามลำดับ

นอกจากค่าอิทธิพลที่ตัวแปรต่าง ๆ มีต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานแล้ว ตัวแปรพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) มีค่าเท่ากับ .08 และตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน

(INJOBSAT) ก็ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) และตัวแปรปัจจัยบุคคล (PERS) มีค่าเท่ากับ .21 และ .27

เมื่อพิจารณาดารงเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) กับตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าสูงสุดเท่ากับ .590 รองลงมาคือตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (ORG) มีค่าเท่ากับ .588 ส่วนค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวอื่น ๆ มีค่าเป็นบวกทั้งหมด

แผนภาพที่ 22 ผลการวิเคราะห์โมเดลแบบทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานโดยรวมจากปัจจัยภายในและภายนอก



ตารางที่ 25 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลแบบทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานโดยรวม จากปัจจัยภายในและภายนอก

ตัวแปรผล	PERFORM			COMMIT			ADMIN			INJOBSAT			EXJOBSAT		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ORG	.27**	.20	.07	.71*	.36	.35	.25*	-	.25*	.66**	-	.66**	.58**	-	.58**
	(.06)	(.14)	(.14)	(.33)	(.23)	(.48)	(.09)	-	(.09)	(.20)	-	(.20)	(.16)	-	(.16)
PERS	.11**	.11	.01	.33**	.12	.21	.06	-	.06	.22**	-	.22**	.20*	-	.20*
	(.03)	(.05)	(.05)	(.10)	(.10)	(.15)	(.05)	-	(.05)	(.07)	-	(.07)	(.08)	-	(.08)
EXJOBSAT	.09	.08	.01	.40*	-	.40*									
	(.07)	(.05)	(.08)	(.19)	-	(.19)									
INJOBSAT	.18*	.02	.15*	.10	-	.10									
	(.09)	(.06)	(.07)	(.28)	-	(.28)									
ADMIN	.07*	.07	.01	.30*	-	.30*									
	(.03)	(.04)	(.04)	(.11)	-	(.11)									
COMMIT	.24*	-	.24*												
	(.11)	-	(.11)												

\*p < .05, \*\*p < .01

$\chi^2 = 76.492$  df = 81 p = .621 GFI = .977 AGFI = .947 RMR = .0102

ตัวแปร	SUPER	FRIEND	ADVAN	SALARY	AUTO	SIGNI	IDEN	SKILL	FEED	FAIR	DECI	TARGET	EFFORT	MEMBER	PERF
ความเที่ยง	.329	.199	.188	.251	.423	.296	.435	.196	.318	.426	.877	.915	.329	.662	1.000
สมการโครงสร้าง			EXJOBSAT		INJOBSAT		ADMIN		COMMIT		PERFORM				
R SQUARE			.373		.482		.067		.785		.390				



เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	EXJOBSAT	INJOBSAT	ADMIN	COMMIT	PERFORM	ORG	PERS
EXJOBSAT	1.000						
INJOBSAT	.424	1.000					
ADMIN	.157	.179	1.000				
COMMIT	.713	.588	.472	1.000			
PERFORM	.405	.512	.258	.580	1.000		
ORG	.575	.659	.250	.709	.415	1.000	
PERS	.204	.218	.062	.326	.222	-	1.000

เมื่อพิจารณาทារางผลการวิเคราะห์โมเดลแบบทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานโดยรวมจากปัจจัยภายในและภายนอก จะเห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่า 76.492,  $p = .621$  ท็องศาอิสระ = 81 ค่า GFI = .977 ค่า AGFI = .947 กราฟคิวพลีอ้อมมีความชันกว่าแนวทแยง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ หรือ R Square ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าเท่ากับ .785 และตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าเท่ากับ .390 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 78.5 และตัวแปรการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 39.0

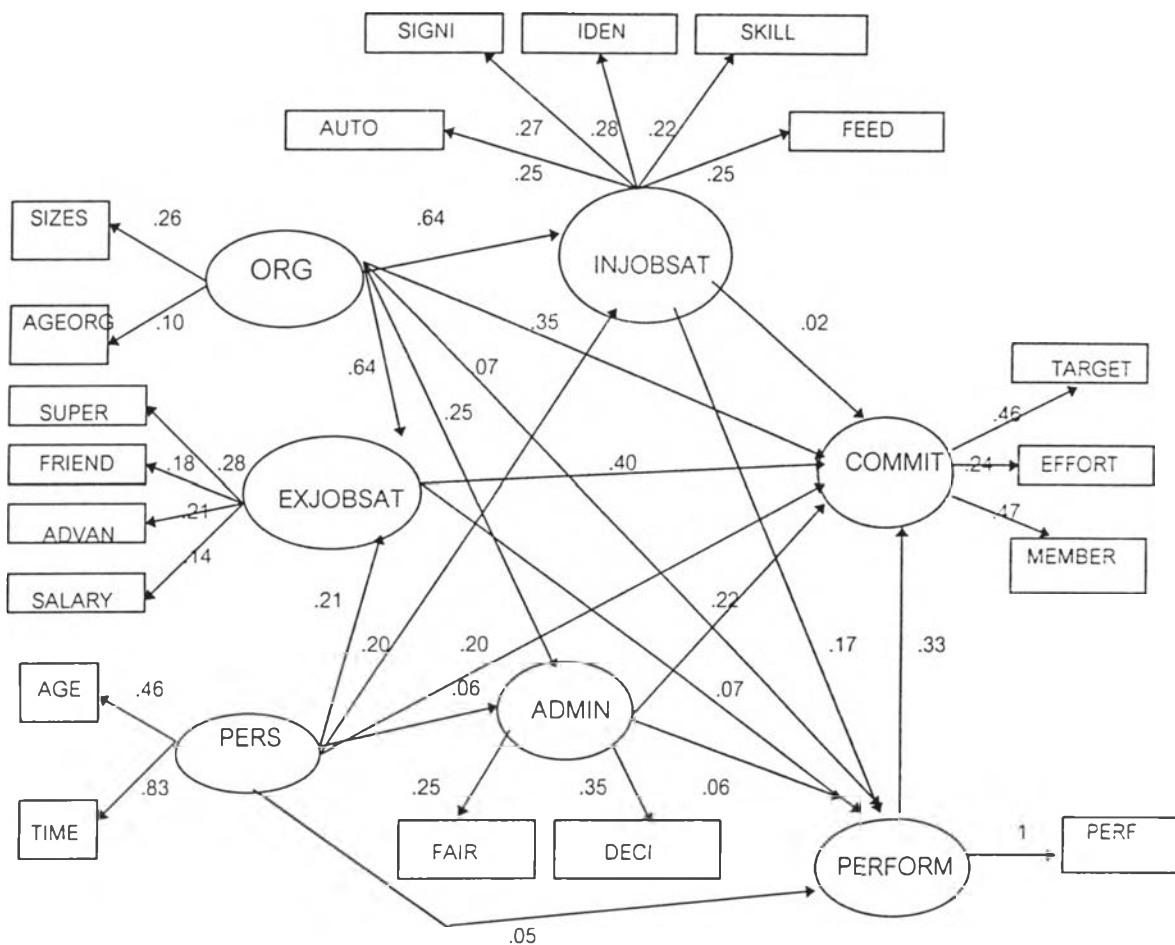
เมื่อพิจารณาทารางแสดงอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) พบว่า ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) และพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) มีค่าเท่ากับ .40 และ .30 สำหรับอิทธิพลทางอ้อมไม่มีตัวแปรใดที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าอิทธิพลรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) คือ ตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ตัวแปรปัจจัยบุคคล (PERS) ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) และตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) มีค่าเท่ากับ .71 .33 .40 และ .30 ตามลำดับ

ส่วนตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) พบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าเท่ากับ .15 และ .24 ส่วนค่าอิทธิพลรวมของตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) คือ ตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) และปัจจัยบุคคล (PERS) และตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) และตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) มีค่าเท่ากับ .27 .11 .18 .07 และ .24 ตามลำดับ

นอกจากค่าอิทธิพลที่ตัวแปรต่าง ๆ มีต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานแล้ว ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) มีค่าเท่ากับ .25 และตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) และความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) มีค่าเท่ากับ .66 และ .58 และตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) และความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) ก็ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยบุคคล (PERS) มีค่าเท่ากับ .22 และ .20

เมื่อพิจารณาตารางเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) กับตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) มีค่าสูงสุดเท่ากับ .713 รองลงมาคือตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าเท่ากับ .709 ส่วนค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวอื่น ๆ มีค่าเป็นบวกทั้งหมด

แผนภาพที่ 23 ผลการวิเคราะห์โมเดลแบบทางเดียวของการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานโดยรวมจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก



ตารางที่ 26 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลแบบทางเดียวของการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานโดยรวม จากปัจจัยภายในและภายนอก

ตัวแปรผล	PERFORM			COMMIT			ADMIN			INJOBSAT			EXJOBSAT		
ตัวแปรสาเหตุ	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ORG	.19**	.17	.02	.73*	.32	.41	.29*	-	.29*	.64**	-	.64**	.64**	-	.64**
	(.06)	(.09)	(.14)	(.33)	(.22)	(.50)	(.09)	-	(.09)	(.17)	-	(.17)	(.18)	-	(.18)
PERS	.10**	.05	.05	.31*	.11	.20	.06	-	.06	.20**	-	.20**	.20*	-	.20*
	(.02)	(.03)	(.04)	(.10)	(.08)	(.15)	(.05)	-	(.05)	(.06)	-	(.06)	(.08)	-	(.08)
EXJOBSAT	.07	-	.07	.27	.03	.24									
	(.08)	-	(.08)	(.21)	(.04)	(.20)									
INJOBSAT	.17*	-	.17*	.09	.07	.02									
	(.08)	-	(.08)	(.24)	(.05)	(.23)									
ADMIN	.05	-	.05	.25**	.03*	.22*									
	(.03)	-	(.03)	(.08)	(.01)	(.08)									
COMMIT															
PERF				.33*		.33*									
				(.16)		(.16)									

\*p < .05, \*\*p < .01

$\chi^2 = 83.884$  df = 84 p = .483 GFI = .975 AGFI = .944 RMR = .0119

ตัวแปร	SUPER	FRIEND	ADVAN	SALARY	AUTO	SIGNI	IDEN	SKILL	FEED	FAIR	DECI	TARGET	EFFORT	MEMBER	PERF
ความเที่ยง	.335	.192	.202	.204	.426	.298	.435	.199	.318	.416	.900	.913	.322	.659	1.000
สมการโครงสร้าง			EXJOBSAT		INJOBSAT		ADMIN		COMMIT		PERFORM				
R SQUARE			.456		.451		.088		.764		.313				

เมทริกซ์สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	EXJOBSAT	INJOBSAT	ADMIN	COMMIT	PERFORM	ORG	PERS
EXJOBSAT	1.000						
INJOBSAT	.453	1.000					
ADMIN	.200	.199	1.000				
COMMIT	.684	.581	.460	1.000			
PERFORM	.388	.507	.244	.577	1.000		
ORG	.642	.640	.291	.730	.409	1.000	
PERS	.209	.202	.062	.313	.215	-	1.000

เมื่อพิจารณาตารางผลการวิเคราะห์โมเดลแบบทางเดียวของการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานโดยรวมจากปัจจัยภายในและภายนอก จะเห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่า 83.884,  $p = .483$  ท็องศาอิสระ = 84 ค่า GFI = .975 ค่า AGFI = .944 กราฟคิวพลีตมีความชันกว่าแนวทแยง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ หรือ R Square ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าเท่ากับ .764 และตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าเท่ากับ .313 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 76.4 และตัวแปรการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 31.3

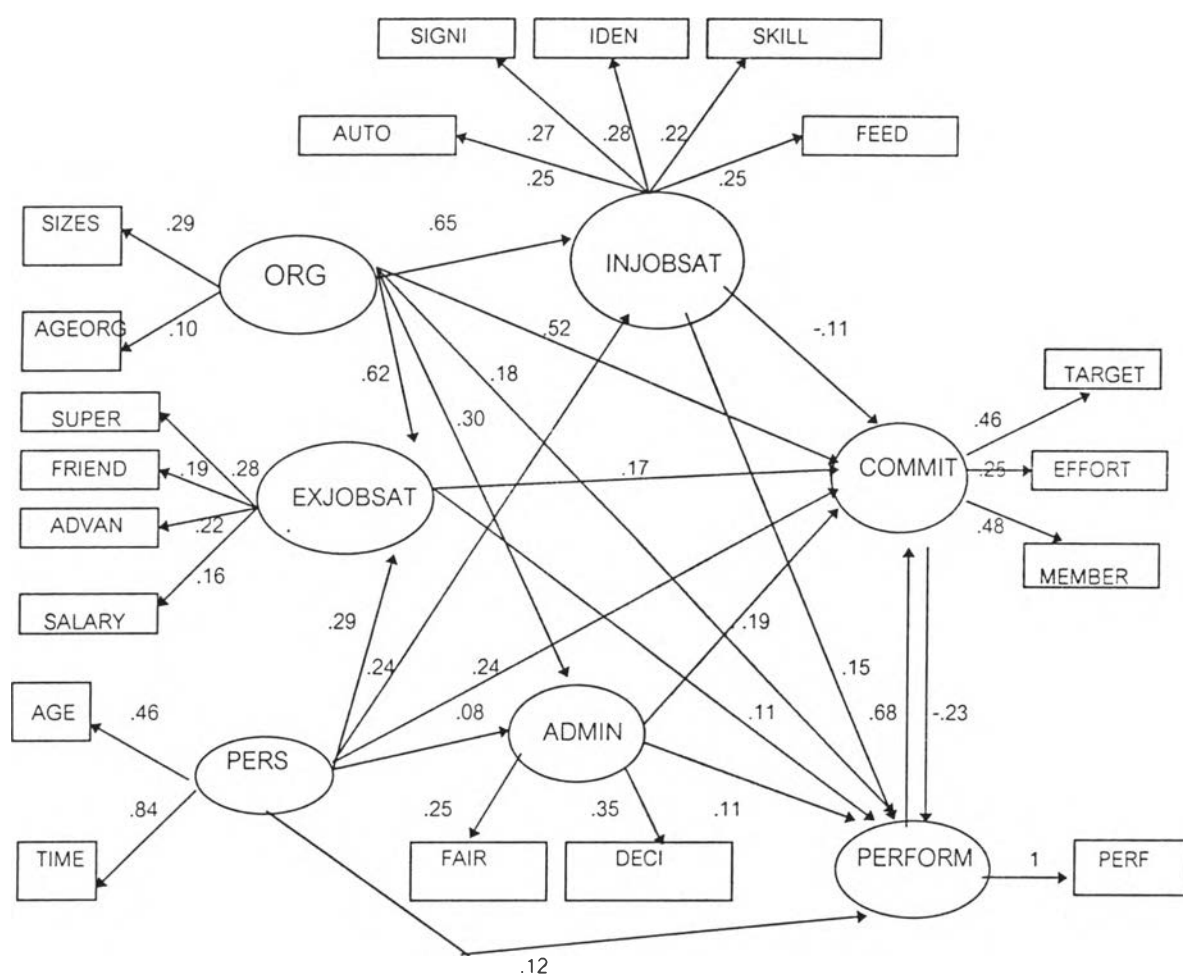
เมื่อพิจารณาตารางแสดงอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) พบว่า ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) และการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าเท่ากับ .22 และ .33 สำหรับอิทธิพลทางอ้อมได้รับจากตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) มีค่าเท่ากับ .03 ส่วนค่าอิทธิพลรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) คือ ตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) ตัวแปรปัจจัยบุคคล (PERS) ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) และตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าเท่ากับ .73 .31 .25 และ .33 ตามลำดับ

ส่วนตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) พบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) มีค่าเท่ากับ .17 ส่วนค่าอิทธิพลรวมของตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) คือ ตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) และปัจจัยบุคคล (PERS) และตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) มีค่าเท่ากับ .19 .10 และ .17 ตามลำดับ

นอกจากค่าอิทธิพลที่ตัวแปรต่าง ๆ มีต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานแล้ว ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) มีค่าเท่ากับ .29 และตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) และความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) มีค่าเท่ากับ .64 และ .64 และตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) และความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) ก็ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยบุคคล (PERS) มีค่าเท่ากับ .20 และ .20

เมื่อพิจารณาดารงเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) กับตัวแปรแปรปัจจัยองค์กร (ORG) มีค่าสูงสุดเท่ากับ .730 รองลงมาคือตัว กับตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) ความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าเท่ากับ .684 ส่วนค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวอื่น ๆ มีค่าเป็นบวกทั้งหมด

แผนภาพที่ 24 ผลการวิเคราะห์โมเดลแบบสองทางของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานโดยรวมจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก



ตารางที่ 27 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลแบบสองทางของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานโดยรวมจากปัจจัย ภายในและภายนอก

ตัวแปรผล	PERFORM			COMMIT			ADMIN			INJOBSAT			EXJOBSAT		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ORG	.21**	.03	.18	.76	.24	.52	.30**	-	.30**	.65**	-	.65**	.62**	-	.62**
	(.06)	(.25)	(.29)	(.43)	(.26)	(.63)	(.09)	-	(.09)	(.18)	-	(.18)	(.18)	-	(.18)
PERS	.11**	-.01	.12	.35	.10	.24	.08	-	.08	.24**	-	.24**	.29*	-	.29*
	(.03)	(.09)	(.09)	(.14)	(.09)	(.22)	(.06)	-	(.06)	(.08)	-	(.08)	(.10)	-	(.10)
EXJOBSAT	.06	-.05	.11	.21*	.04	.17									
	(.09)	(.06)	(.12)	(.20)	(.06)	(.18)									
INJOBSAT	.15	.01	.15	-.01	.11	-.11									
	(.09)	(.07)	(.15)	(.32)	(.07)	(.29)									
ADMIN	.05	-.06*	.11*	.22*	.03	.19*									
	(.03)	(.03)	(.05)	(.09)	(.02)	(.08)									
COMMIT	-.20	.03	-.23												
	(.11)	(.04)	(.12)												
PERFORM				.59**	-.09	.68**									
				(.10)	(.05)	(.12)									

\*p < .05, \*\*p < .01

$\chi^2 = 82.070$  df = 83 p = .508 GFI = .976 AGFI = .945 RMR = .0112

ตัวแปร	SUPER	FRIEND	ADVAN	SALARY	AUTO	SIGNI	IDEN	SKILL	FEED	FAIR	DECI	TARGET	EFFORT	MEMBER	PERF
ความเที่ยง	.298	.201	.205	.208	.424	.302	.439	.206	.314	.414	.904	.904	.330	.673	1.000

สมการโครงสร้าง EXJOBSAT INJOBSAT ADMIN COMMIT PERFORM

R SQUARE .459 .520 .089 .781 .133



เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	EXJOBSAT	INJOBSAT	ADMIN	COMMIT	PERFORM	ORG	PERS
EXJOBSAT	1.000						
INJOBSAT	.488	1.000					
ADMIN	.201	.214	1.000				
COMMIT	.675	.594	.458	1.000			
PERFORM	.401	.510	.241	.583	1.000		
ORG	.640	.683	.289	.758	.442	1.000	
PERS	.222	.231	.074	.345	.228	-	1.000

เมื่อพิจารณารายผลการวิเคราะห์โมเดลแบบสองทางของความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานโดยรวมจากปัจจัยภายในและภายนอก จะเห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่า 82.070,  $p = .508$  ที่องศาอิสระ = 83 ค่า GFI = .976 ค่า AGFI = .945 กราฟคิวพลีอติมีความชันกว่าแนวทแยง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ หรือ R Square ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าเท่ากับ .781 และตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าเท่ากับ .133 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 78.1 และตัวแปรการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 13.3

จากตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปร ที่ส่งผลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) พบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) และตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) ซึ่งมีค่าเท่ากับ .19 และ .68 สำหรับอิทธิพลทางอ้อมพบว่าไม่มีตัวแปรใดที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าอิทธิพลรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) คือ ตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) และตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) มีค่าเท่ากับ .35 .22 และ .59 ตามลำดับ

ส่วนตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) พบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) มีค่าเท่ากับ .11 และ ได้รับอิทธิพลทางอ้อม จากตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) โดยส่งผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าเท่ากับ .06 ส่วนค่าอิทธิพลรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรการปฏิบัติงาน (PERFORM) คือ ตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) และตัวแปรปัจจัยบุคคล (PERS) มีค่าเท่ากับ .21 และ .11 ตามลำดับ

นอกจากค่าอิทธิพลที่ตัวแปรต่าง ๆ มีต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานแล้ว ตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) และตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยองค์กร (ORG) ซึ่งมีค่าเท่ากับ .68 และ .64 ตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (INJOBSAT) และตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) ก็ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยบุคคล (PERS) มีค่าเท่ากับ .23 และ .22 ส่วนตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ADMIN) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) มีค่าเท่ากับ .29

เมื่อพิจารณาตารางเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) กับตัวแปรปัจจัยองค์กร (ORG) มีค่าสูงสุดเท่ากับ .758 รองลงมาคือตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EXJOBSAT) กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าเท่ากับ .683 ส่วนค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวอื่น ๆ มีค่าเป็นบวกทั้งหมด

ตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบโมเดล 1, 2 และ 3 (โมเดลแบบทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน)

โมเดล	df	$\chi^2$	$\chi^2 / df$	GFI	AGFI	RMR	R-Square	
							COMMIT	PERFORM
1 (EX_JOBSAT)	35	34.722	.992	.986	.957	.0081	.763	.322
2 (IN_JOBSAT)	47	41.485	.882	.984	.959	.0082	.644	.379
3 (INEX_JOBSAT)	81	76.492	.915	.977	.947	.0102	.785	.390
		$\chi^2_{3-1} = 41.770$ ;	$df_{3-1} = 46$ ;	$\chi^2_{46}$ จากตาราง = 71.42				
		$\chi^2_{3-2} = 34.935$ ;	$df_{3-2} = 34$ ;	$\chi^2_{34}$ จากตาราง = 46.98				
		$\chi^2_{2-1} = 6.763$ ;	$df_{2-1} = 12$ ;	$\chi^2_{12}$ จากตาราง = 21.03				

ผลการเปรียบเทียบโมเดลแบบทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน พบว่าผลต่างของค่าไค-สแควร์ ของโมเดลระหว่าง 1 กับ 3, 2 กับ 3 และ 1 กับ 2 มีค่าต่ำกว่าค่าไค-สแควร์ที่เปิดจากตาราง แสดงว่าโมเดลทั้งสามมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่า  $\chi^2 / df$  ของโมเดลที่ 1, 2 และ 3 พบว่ามีค่าใกล้เคียงกัน คือ .992, .882 และ .915 ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาค่า R-Square พบว่าโมเดลที่ 1 (EX\_JOBSAT) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 76.3 และ 32.2 โมเดลที่ 2 (IN\_JOBSAT) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 64.4 และ 37.9 และโมเดลที่ 3 (INEX\_JOBSAT) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 78.5 และ 39.0 สรุปได้ว่าโมเดลที่ 3 (INEX\_JOBSAT) เป็นโมเดลที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติแบบทางเดียวได้ดีที่สุด

ตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบโมเดล 4, 5 และ 6 (โมเดลแบบทางเดียวของการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร)

โมเดล	df	$\chi^2$	$\chi^2 / df$	GFI	AGFI	RMR	R-Square	
							COMMIT	PERFORM
4 (EX_JOBSAT)	36	35.563	.987	.985	.957	.0082	.734	.257
5 (IN_JOBSAT)	51	48.311	.947	.981	.956	.0104	.641	.300
6 (INEX_JOBSAT)	84	83.884	.998	.975	.944	.0119	.764	.313
		$\chi^2_{6.4} = 48.321$ ;	$df_{6.4} = 48$ ;	$\chi^2_{48}$ จากตาราง = 67.50				
		$\chi^2_{6.5} = 35.573$ ;	$df_{6.5} = 33$ ;	$\chi^2_{33}$ จากตาราง = 43.77				
		$\chi^2_{5.4} = 12.748$ ;	$df_{5.4} = 15$ ;	$\chi^2_{15}$ จากตาราง = 25.00				

ผลการเปรียบเทียบโมเดลแบบทางเดียวของการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่าผลต่างของค่าไค-สแควร์ ของโมเดลระหว่าง 4 กับ 6, 5 กับ 6 และ 4 กับ 5 มีค่าต่ำกว่าค่าไค-สแควร์ที่เปิดจากตาราง แสดงว่าโมเดลทั้งสามมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่า  $\chi^2 / df$  ของโมเดลที่ 4, 5 และ 6 พบว่ามีค่าใกล้เคียงกัน คือ .987, .947 และ .998 ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาค่า R-Square พบว่าโมเดลที่ 4 (EX\_JOBSAT) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 73.4 และ 25.7 โมเดลที่ 5 (IN\_JOBSAT) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 64.1 และ 30.0 และโมเดลที่ 6 (INEX\_JOBSAT) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 76.4 และ 31.3

ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบโมเดล 7, 8 และ 9 (โมเดลแบบสองทางของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน)

โมเดล	df	$\chi^2$	$\chi^2 / df$	GFI	AGFI	RMR	R-Square	
							COMMIT	PERFORM
7 (EX_JOBSAT)	37	35.502	.959	.985	.958	.0082	.764	.129
8 (IN_JOBSAT)	50	45.888	.917	.982	.958	.0085	.639	.126
9 (INEX_JOBSAT)	83	82.070	.988	.976	.945	.0112	.781	.133
		$\chi^2_{9.7} = 46.568$	$df_{9.7} = 46$			$\chi^2_{46}$ จากตาราง = 67.50		
		$\chi^2_{9.8} = 36.182$	$df_{9.8} = 33$			$\chi^2_{33}$ จากตาราง = 43.77		
		$\chi^2_{8.7} = 10.386$	$df_{8.7} = 13$			$\chi^2_{13}$ จากตาราง = 22.36		

ผลการเปรียบเทียบโมเดลแบบสองทางของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน พบว่าผลต่างของค่าไค-สแควร์ ของโมเดลระหว่าง 7 กับ 9, 8 กับ 9 และ 7 กับ 8 มีค่าต่ำกว่าค่าไค-สแควร์ที่เปิดจากตาราง แสดงว่าโมเดลทั้งสามมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่า  $\chi^2 / df$  ของโมเดลที่ 7, 8 และ 9 พบว่ามีค่าใกล้เคียงกัน คือ .959, .917 และ .988 ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาค่า R-Square พบว่าโมเดลที่ 7 (EX\_JOBSAT) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 76.4 และ 12.9 โมเดลที่ 8 (IN\_JOBSAT) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 63.9 และ 12.6 และโมเดลที่ 9 (INEX\_JOBSAT) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 78.1 และ 13.3

จากตารางที่ 28 ตารางที่ 29 และตารางที่ 30 เป็นผลการเปรียบเทียบโมเดลความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานแบบทางเดียวและแบบสองทาง เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก (EX\_JOBSAT) ของโมเดลที่ 1, 4 และ 7 พบว่า ค่า  $\chi^2 / df$  มีค่าใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาค่า R-Square พบว่า โมเดลที่ 1 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานได้ดีกว่าโมเดลที่ 4 และโมเดลที่ 7 ส่วนทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน (IN\_JOBSAT) ของโมเดลที่ 2, 5 และ 8 พบว่า ค่า  $\chi^2 / df$  มีค่าใกล้

เคียงกัน เมื่อพิจารณาค่า R-Square พบว่า โมเดลที่ 2 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปร
 ความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานได้ดีกว่าโมเดลที่ 5 และโมเดลที่ 8 สำหรับทฤษฎีความพึงพอใจ
 ในงานโดยรวมจากปัจจัยภายในและภายนอก (INEX\_JOBSAT) ของโมเดลที่ 3, 6 และ 9 พบ
 ว่า ค่า  $\chi^2 / df$  มีค่าใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาค่า R-Square พบว่า โมเดลที่ 3 สามารถ
 อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานได้ดีกว่าโมเดลที่ 6 และ
 โมเดลที่ 9 ซึ่งจะเห็นได้ว่าโมเดลแบบทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน
 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานได้ดีกว่าโมเดลแบบ
 ทางเดียวของการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และโมเดลแบบสองทางของความ
 ผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน ซึ่งสรุปได้ว่าโมเดลแบบทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กรที่มี
 อิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานโดยรวมจากปัจจัยภายในและภายนอก หรือ
 โมเดลที่ 3 เป็นโมเดลที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานได้
 ดีที่สุด