

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

ตอนที่ 3 ระดับการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียน และวุฒิการศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และร้อยละ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความถี่	ร้อยละ	หมายเหตุ
1	เพศ			
	- ชาย	52	17.75	
	- หญิง	241	82.25	
	รวม	293	100.00	
2	อายุ			
	- ต่ำกว่า 30 ปี	56	19.11	
	- 30 - 40 ปี	94	32.08	
	- 41-50 ปี	71	24.24	
	- 51-60 ปี	72	24.57	
	รวม	293	100.00	

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถี่	ร้อยละ	หมายเหตุ
3	ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียน			
	- ไม่เกิน 5 ปี	64	21.84	
	- 6-10 ปี	86	29.36	
	- 11 - 15 ปี	47	16.04	
	- มากกว่า 16 ปี	96	32.76	
	รวม	293	100.00	
4	วุฒิการศึกษา			
	- ปริญญาตรี	274	93.52	
	- ปริญญาขึ้นไป	19	6.48	
	รวม	293	100.00	

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยมีจำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 99.66 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 82.25 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 32.08 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 16 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 32.76 และมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 93.52

ตอนที่ 2 ระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

การวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ซึ่งมีตัวแปรต้นจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (X_1) แรงจูงใจในการทำงาน (X_2) และความผูกพันต่อองค์กร (X_3) ด้วยค่าสถิติพื้นฐานประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลผลระดับของค่าเฉลี่ย ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

n=293

ลำดับที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ความพึงพอใจในงาน	4.10	0.64	มาก	3
2	แรงจูงใจในการทำงาน	4.17	0.63	มาก	2
3	ความผูกพันต่อองค์กร	4.45	0.57	มาก	1

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี จำนวน 3 ตัวแปร อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร (X_3) ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.57) รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน (X_2) ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.63) และความพึงพอใจในงาน (X_1) ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.64)

จากค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ในตารางที่ 4.2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์รายละเอียดปัจจัยทั้ง 3 ตัวแปรในตารางต่อไป

2.1 การวิเคราะห์ระดับของความพึงพอใจในงาน ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

ในการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ปรากฏผลดังที่แสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ในภาพรวม

n=293

ลำดับที่	ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ความพึงพอใจต่องาน	4.41	0.53	มาก	(1)
2	รางวัลภายนอก	3.95	0.82	มาก	(2)
3	รางวัลภายใน	3.95	0.83	มาก	(3)
	รวมเฉลี่ย	4.10	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน มี 3 องค์ประกอบคือ ความพึงพอใจต่องาน รางวัลภายนอก และรางวัลภายใน โดยองค์ประกอบทั้ง 3 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความพึงพอใจต่องาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.53) รางวัลภายนอก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.82) และรางวัลภายใน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.83)

สำหรับรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้นำเสนอในตารางที่ 4.4 – 4.6 ดังนี้

.ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจในงานของครู
โรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ด้านความพึงพอใจต่องาน

n=293

ลำดับที่	ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ครูภูมิใจและรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญ กับหน้าที่ความเป็นครู	4.61	0.56	มากที่สุด	1
2	ครูได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนครูด้วยการมอบหมายงานที่ท้าทาย ความสามารถ	4.25	0.72	มาก	3
3	ครูตั้งใจและเอาใจใส่การปฏิบัติงานให้ ประสบผลสำเร็จแม้งานนั้นจะยากลำบาก	4.55	0.62	มากที่สุด	2
4	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม ของโรงเรียน	4.22	0.83	มาก	4
	เฉลี่ย	4.41	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า องค์กรประกอบความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ครูภูมิใจและรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญกับหน้าที่ ความเป็นครู ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.56) ครูตั้งใจและเอาใจใส่การปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จแม้ งานนั้นจะยากลำบาก ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ครูมีส่วน ร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียน
เอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ด้านรางวัลภายนอก

n=293

ลำดับที่	ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
5	ครูได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เหมาะสมกับผลงานและความทุ่มเทของครู	3.99	0.87	มาก	2
6	การพิจารณาความดีความชอบใช้หลัก ความสามารถ วิริยะ อุทิศสาคะ และเกิด ประโยชน์ต่อโรงเรียนเป็นหลัก	4.06	0.80	มาก	1
7	ครูได้รับรางวัลจากความสำเร็จที่เกิดจาก การทำงานอย่างทุ่มเท	3.99	0.96	มาก	3
8	ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากความสำเร็จ ของงาน	3.75	1.03	มาก	4
	เฉลี่ย	3.95	0.82	มาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า องค์กรประกอบรางวัลภายนอกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การพิจารณาความดีความชอบใช้หลักความสามารถ วิริยะ อุตสาหะ และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.60) ครูได้รับการพิจารณาความดีความชอบเหมาะสมกับผลงานและความทุ่มเทของครู ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.03)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ด้านรางวัลภายใน

n=293

ลำดับที่	ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
9	รางวัลที่ครูได้รับทำให้เกิดความเชื่อมั่นและมั่นใจในระบบการพิจารณาความดีความชอบ	3.88	0.89	มาก	3
10	รางวัลที่ครูได้รับทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เกิดแรงกระตุ้น เป็นแรงจูงใจในการพัฒนางานในครั้งต่อไป	4.05	0.84	มาก	1
11	ครูได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์	3.95	0.93	มาก	2
	เฉลี่ย	3.95	0.83	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า องค์กรประกอบรางวัลภายในอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ รางวัลที่ครูได้รับทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เกิดแรงกระตุ้นเป็นแรงจูงใจในการพัฒนางานในครั้งต่อไป ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.84) ครูได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.93) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ รางวัลที่ครูได้รับทำให้เกิดความเชื่อมั่นและมั่นใจในระบบการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.89)

2.2 การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัด สังกมณฑลราชบุรี

ในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัด สังกมณฑลราชบุรี ปรากฏผลดังที่แสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังมณฑลราชบุรี ในภาพรวม

n=293

ลำดับที่	แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ความอยู่รอด	4.39	0.61	มาก	(1)
2	ความสัมพันธ์ภายใน	4.09	0.73	มาก	(2)
3	ความก้าวหน้าในงาน	4.02	0.77	มาก	(3)
	รวมเฉลี่ย	4.17	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบคือ ความอยู่รอด ความสัมพันธ์ภายใน และความก้าวหน้าในงาน โดยองค์ประกอบทั้ง 3 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความอยู่รอด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.61) ความสัมพันธ์ภายใน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.73) และความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.77) โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังมณฑลราชบุรี ด้านความอยู่รอด

n=293

ลำดับที่	แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	โรงเรียนมีแผนปรับปรุงพัฒนาคุณภาพโรงเรียน และได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี	4.48	0.68	มาก	1
2	โรงเรียนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว	4.42	0.69	มาก	2
3	โรงเรียนของท่านมีความยืดหยุ่นในการปรับแผนงาน โครงการ รวมถึงการดำเนินการให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.35	0.76	มาก	3
4	โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	4.30	0.75	มาก	4
	เฉลี่ย	4.39	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบความอยู่รอดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) โรงเรียนมีแผนปรับปรุงพัฒนาคุณภาพโรงเรียน และได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.68) 2) โรงเรียนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ 4) โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในทุกมิติ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ด้านความสัมพันธ์ภายใน

n=293

ลำดับที่	แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
5	ครูได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.93	0.90	มาก	4
6	ครูมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.26	0.73	มาก	1
7	ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.81	มาก	2
8	ครูมีกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ร่วมกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.89	มาก	3
	เฉลี่ย	4.09	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบความสัมพันธ์ภายในอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ 6) มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.73) 7) มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ครูได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.90)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ด้านความสัมพันธ์ภายใน

n=293

ลำดับที่	แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
9	ครูมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่ง หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	3.86	0.96	มาก	3
10	ครูได้รับการส่งเสริม (เช่น ให้ไปศึกษาต่อ ศึกษาดูงานหรือเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา) เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.12	0.87	มาก	2
11	ครูการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม เป็นที่น่าพอใจสำหรับท่าน	3.83	1.03	มาก	4
12	อาชีพและตำแหน่งหน้าที่การงานของครู เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม	4.29	0.74	มาก	1
	เฉลี่ย	4.02	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า องค์กรประกอบความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ 12) อาชีพและตำแหน่งหน้าที่การงานของครูเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.74) 10) ครูได้รับการส่งเสริม (เช่น ให้ไปศึกษาต่อ ศึกษาดูงานหรือเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา) เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ 11) ครูการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม เป็นที่น่าพอใจสำหรับท่าน ($\bar{X} = 3.82$, SD = 1.03)

2.3 การวิเคราะห์ระดับของความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

ในการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ปรากฏผลดังที่แสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ในภาพรวม

n=293

ลำดับที่	ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	การยอมรับเป้าหมาย	4.45	0.63	มาก	(2)
2	การทุ่มเททำงาน	4.51	0.55	มากที่สุด	(1)
3	ความต้องการเป็นสมาชิก	4.38	0.69	มาก	(3)
	รวมเฉลี่ย	4.45	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบคือ การยอมรับเป้าหมาย การทุ่มเททำงาน และความเป็นกรเป็นสมาชิก โดยองค์ประกอบทั้ง 3 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การทุ่มเททำงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.55) การยอมรับเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.53) และความเป็นกรเป็นสมาชิก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.69) โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ด้านการยอมรับเป้าหมาย

n=293

ลำดับที่	ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ครูเชื่อว่าเป้าหมายของโรงเรียนเป็นเป้าหมายที่ดี	4.49	0.65	มาก	2
2	ครูยอมรับนโยบายการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน	4.34	0.74	มาก	3
3	ครูไว้วางใจความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	4.52	0.68	มากที่สุด	1
	เฉลี่ย	4.45	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบการยอมรับเป้าหมายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, SD = 0.53) เมื่อพิจารณาคำถามเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ครูไว้วางใจความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.68) ครูเชื่อว่าเป้าหมายของโรงเรียนเป็นเป้าหมายที่ดี ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ครูยอมรับนโยบายการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ด้านการทุ่มเททำงาน

n=293

ลำดับที่	ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
4	ครูเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	4.57	0.56	มากที่สุด	1
5	ครูยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวในการทำงานให้แก่โรงเรียนแม้จะเป็นวันหยุดราชการก็ยอมได้	4.44	0.66	มาก	3
6	ครูมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานจนทำให้โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้น	4.53	0.59	มากที่สุด	2
	เฉลี่ย	4.51	0.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า องค์กรประกอบการทุ่มเททำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุดเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ 4) ครูเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.56) 6) ครูมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานจนทำให้โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้น ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ 5) ครูยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวในการทำงานให้แก่โรงเรียนแม้จะเป็นวันหยุดราชการก็ยอมได้ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ด้านการทุ่มเททำงาน

n=293

ลำดับที่	ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
7	ครูรู้สึกมีความสุขในการทำงานในโรงเรียนนี้และเชื่อว่าดีกว่าที่อื่นๆ	4.34	0.79	มาก	2
8	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ทำให้การดำเนินกิจกรรมร่วมกันประสบความสำเร็จอย่างชัดเจน	4.46	0.68	มาก	1
9	ครูมีความคิดว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้จะทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในงาน	4.33	0.77	มาก	3
	เฉลี่ย	4.38	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า องค์กรประกอบความต้องการเป็นสมาชิกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ 8) ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ทำให้การดำเนินกิจกรรมร่วมกันประสบความสำเร็จอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.68) 7) ครูรู้สึกมีความสุขในการทำงานในโรงเรียนนี้ และเชื่อว่าดีกว่าที่อื่นๆ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ 9) ครูมีความคิดว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้จะทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.77)

ตอนที่ 3 ระดับการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

การวิเคราะห์ระดับการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ประกอบด้วย 4 องค์กรประกอบ ได้แก่ด้านบุคลากร (Y_1) ด้านภาระงาน (Y_2) ด้านองค์กร (Y_3) และด้านผู้บริหาร (Y_4) ด้วยค่าสถิติพื้นฐานประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วแปลผลระดับของค่าเฉลี่ย ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ในภาพรวม

n=293

ลำดับที่	การคงอยู่ในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	บุคลากร	4.16	0.59	มาก	(3)
2	ภาระงาน	4.22	0.59	มาก	(1)
3	องค์กร	4.11	0.69	มาก	(4)
4	ผู้บริหาร	4.19	0.82	มาก	(2)
	รวมเฉลี่ย	4.17	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า การคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านภาระงาน (Y_2) ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.59) ด้านผู้บริหาร (Y_4) ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.82) ด้านบุคลากร (Y_1) ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.59) และด้านองค์กร (Y_3) ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านมีดังนี้

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียน เอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ด้านบุคลากร

n=293

ลำดับที่	ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ครูยินดีที่จะทำงานในโรงเรียนนี้แม้มีโอกาสไปทำงานอื่นที่ดีกว่า	4.15	0.84	มาก	2
2	ครูในโรงเรียนทุกคนมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน	4.12	0.74	มาก	3
3	ครูมีระดับการศึกษาที่ตรงกับการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.39	0.76	มาก	1
4	ครูไม่มีภาระครอบครัวมากจนต้องไปทำงานอื่นที่มีรายได้มากกว่า	3.98	0.95	มาก	4
	เฉลี่ย	4.16	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบด้านบุคลากร (Y_1) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ครูมีระดับการศึกษาที่ตรงกับการปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.76) ครูยินดีที่จะทำงานในโรงเรียนนี้แม้มีโอกาสไปทำงานอื่นที่ดีกว่า ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.84) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ครูไม่มีภาระครอบครัวมากจนต้องไปทำงานอื่นที่มีรายได้มากกว่า ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.95)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียน เอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ด้านภาระงาน

n=293

ลำดับที่	ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
5	ครูมีภาระงานที่ได้รับตรงกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่	4.30	0.70	มาก	2
6	ครูมีภาระงานที่ได้รับมอบหมายไม่หนักเกินกำลังเกินไป	4.04	0.88	มาก	3
7	ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นๆ นอกจากการสอน	4.33	0.69	มาก	1
	เฉลี่ย	4.22	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบด้านภาระงาน (Y_2) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นๆ นอกจากการสอน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.69) ครูมีภาระงานที่ได้รับตรงกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ครูมีภาระงานที่ได้รับมอบหมายไม่หนักเกินกำลังเกินไป ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ด้านองค์การ

n=293

ลำดับที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
8	ครูมีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนครูคนอื่นๆ เป็นประจำ	4.36	0.70	มาก	1
9	ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.04	0.85	มาก	3
10	โรงเรียนให้ค่าตอบแทนในการทำงานของท่านอย่างเหมาะสม	3.98	0.98	มาก	4
11	โรงเรียนให้การดูแลใส่ใจในสวัสดิภาพของครูตลอด	4.07	0.97	มาก	2
	เฉลี่ย	4.11	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบด้านองค์การ (Y_3) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ครูมีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนครูคนอื่นๆ เป็นประจำ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.70) โรงเรียนให้การดูแลใส่ใจในสวัสดิภาพของครูตลอด ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.97) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ โรงเรียนให้ค่าตอบแทนในการทำงานของท่านอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.98)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน
ในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ด้านผู้บริหาร

n=293

ลำดับที่	ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
12	ผู้บริหารโรงเรียนนี้ใช้อำนาจเหมาะสมกับ บทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี เช่น การแต่งตั้ง คณะกรรมการถูกต้องกับความสามารถ	4.14	0.89	มาก	4
13	ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม เช่น มีการจูงใจที่ดี	4.19	0.91	มาก	2
14	ผู้บริหารโรงเรียนสั่งการตามระเบียบแบบ แผนของทางโรงเรียน	4.26	0.84	มาก	1
15	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือเมื่อครู ประสบปัญหาจากการปฏิบัติงาน	4.17	0.91	มาก	3
	เฉลี่ย	4.19	0.82	มาก	

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า องค์กรประกอบด้านผู้บริหาร (Y_d) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนสั่งการตามระเบียบแบบแผนของทางโรงเรียน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.84) ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม เช่น มีการจูงใจที่ดี ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.91) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารโรงเรียนนี้ใช้อำนาจเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการถูกต้องกับความสามารถ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.89)

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี มีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอนคือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลระหว่างตัวแปรและส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วยตัวแปรตามคือ การคงอยู่ในงานของครู กับตัวแปรต้น 3 ตัวแปรคือ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

Correlations

		y	X ₁	X ₂	X ₃
y	Pearson Correlation	1	.804**	.823**	.723**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	293	293	293	293
X ₁	Pearson Correlation	.804**	1	.847**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	293	293	293	293
X ₂	Pearson Correlation	.823**	.847**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	293	293	293	293
X ₃	Pearson Correlation	.723**	.718**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	293	293	293	293

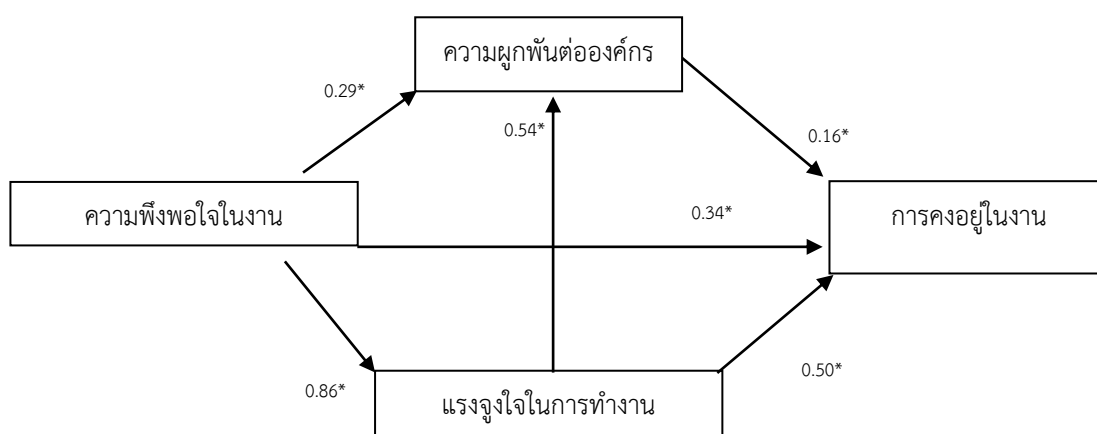
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัวแปร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก (ระหว่าง 0.718 – 0.847)

จากความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงได้นำไปสู่การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ด้วยการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis)

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลระหว่างตัวแปรและส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลระหว่างตัวแปรและส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงได้ในภาพที่ 4.1



* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$\chi^2 = 35.08$, $df = 23$, $P\text{-value} = 0.05$, $RMSEA = 0.04$

ภาพที่ 4.1 แสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี มีทั้งหมด 3 ปัจจัยด้วยกัน โดยแต่ละปัจจัยมีค่าอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานดังนี้ ความพึงพอใจในงาน (0.34) แรงจูงใจในการทำงาน (0.50) และความผูกพันต่อองค์กร (0.16) โดยมีค่าสถิติดังนี้ $\chi^2 = 35.08$, $df = 23$, $P\text{-value} = 0.05$, $RMSEA = 0.04$ ซึ่งแสดงว่ารูปแบบมีความพอดีตามค่า $P\text{-value} = 0.05$ $\chi^2/df = 1.52$ ซึ่งน้อยกว่า 2.00 และ $RMSEA$ น้อยกว่า 0.05

นอกจากอิทธิพลทางตรงแล้ว ยังพบว่ามีอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการทำงาน (0.86) และความผูกพันต่อองค์กร (0.29) ไปยังการคงอยู่ในงานของครู
2. แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กร (0.54) ไปยังการคงอยู่ในงานของครู

โดยค่าอิทธิพลทางอ้อมสามารถแสดงให้เห็นได้ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของครู

	แรงจูงใจในการทำงาน			ความผูกพันต่อองค์กร			การคงอยู่ในงาน		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ความพึงพอใจในงาน	0.86**	-	0.86**	0.75**	0.46**	0.29**	0.38**	.04*	0.34**
แรงจูงใจในการทำงาน	-	-	-	0.54**	-	0.54**	0.59**	.09*	0.50**
ความผูกพันต่อองค์กร	-	-	-	-	-	-	0.16*	-	0.16*

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่มากที่สุดคือ แรงจูงใจในการทำงาน (0.59) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงาน (0.38) และปัจจัยที่มีอิทธิพลรวม น้อยที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์กร (0.16) เช่นเดียวกับอิทธิพลทางตรง