

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการศึกษาประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยเพื่อใช้สร้างเมทริกสหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเด็น

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.2 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลและวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของวิจัย และการทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ในการนำเสนอ ดังตาราง 14

ตาราง 14 สัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติในการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ	ความหมาย
n	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Mean	ค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวแปร
S.D.	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Max	คะแนนสูงสุด
Min	คะแนนต่ำสุด
Ku	ค่าความโค้ง
Sk	ค่าความเบ้
χ^2	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์
be	ค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์การถดถอย
R ²	สัมประสิทธิ์การทำนาย
df	ชั้นแห่งความอิสระ
p	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
SE	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
RMR	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
RMSEA	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า
GFI	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
TE	อิทธิพลโดยรวม
DE	อิทธิพลทางตรง
IE	อิทธิพลทางอ้อม

ตาราง 15 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร	ความหมาย
ตัวแปรแฝง	
COMMIT	ความผูกพันต่อองค์กร
CLIMATE	บรรยากาศขององค์กร
W_QUALITY	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
CULTURE	วัฒนธรรมองค์กร
ตัวแปรสังเกตได้	
PRO	ความผูกพันต่อวิชาชีพ
SCH	ความผูกพันต่อโรงเรียน
STU	ความผูกพันต่อผู้เรียน
STRUC	โครงสร้าง
STD	มาตรฐาน
RESPON	ความรับผิดชอบ
RECOG	การเห็นคุณค่า
SUP	การสนับสนุน
COM	ความผูกพัน
FAIR	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
SAFE	สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
DVL	การพัฒนาความสามารถของบุคคล
GROWTH	ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
SOCIAL_I	บูรณาการทางสังคม
CONSTU	ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
LIFE	ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
SOCAIL	การปฏิบัติงานในสังคม
ACHIEVE	เน้นความสำเร็จ
SELF	เน้นสัจการแห่งตน
HUMAN	เน้นบุคคลและการสนับสนุน
AFFI	เน้นมิตรสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล และผลการวิเคราะห์ค่าสถิติข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรต่อเนื้องที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละของลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของจิตพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตัวอย่างจำนวน 557 คน ประกอบด้วย ครูในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลจะแสดงรายละเอียด ดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=557)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	159	28.50
หญิง	398	71.50
อายุ		
21-25 ปี	16	2.90
26-30 ปี	113	20.30
31-35 ปี	102	18.30
36-40 ปี	107	19.20
41-45 ปี	85	15.30
46-50 ปี	71	12.70
51 ปีขึ้นไป	63	11.30

ตาราง 16 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=557)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	221	39.70
สมรส	323	58.00
หม้ายหรือหย่าร้าง	11	2.00
แยกกันอยู่	2	0.40
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	0.90
ปริญญาตรี	419	75.20
ปริญญาโท	133	23.30
ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	11	2.00
1-5 ปี	182	32.70
6-10 ปี	103	18.50
11-15 ปี	103	18.50
16-20 ปี	69	12.40
21 ปีขึ้นไป	89	16.00
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	13	2.30
10,000-20,000 บาท	137	24.60
20,001-30,000 บาท	150	26.90
30,001 บาทขึ้นไป	257	46.10
ความพอเพียงของรายได้		
เพียงพอ	462	82.90
ไม่เพียงพอ	59	10.60
เป็นหนี้	36	6.50

ตาราง 16 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=557)	ร้อยละ
ตำแหน่งทางวิชาการ		
ครูผู้ช่วย	56	10.10
ครู ค.ศ.1	160	28.70
ครู ค.ศ.2	237	42.50
ครู ค.ศ.3	102	18.30
ครู ค.ศ.4	2	0.40
ภูมิลำเนา		
อยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	517	92.80
อยู่นอกสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	40	7.20

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.50 เพศชาย ร้อยละ 28.50 โดยอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.30 รองลงมาคือช่วงอายุ 36 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.20 และช่วงอายุ 21 – 25 ปี ต่ำที่สุด ร้อยละ 2.90 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 58.00 รองลงมา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 39.70 ระดับการศึกษาของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.20 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 23.30 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ต่ำที่สุด ร้อยละ 0.90 มีระยะเวลาการทำงาน 1 -5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.70 รองลงมา มีระยะเวลาในการทำงานเท่ากันคือ 6-10 ปี และ 11 -15 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 18.50 มีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.10 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.90 และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ต่ำที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.30 มีความพอเพียงของรายได้ส่วนใหญ่อยู่ในด้านเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 82.90 และรองลงมาพบว่า ไม่เพียงพอ ร้อยละ 10.60 และต่ำสุดคือ เป็นหนี้ คิดเป็นร้อยละ 6.50 ครูส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการ ค.ศ.2 ร้อยละ 42.50 รองลงมาคือ ค.ศ. 1 คิดเป็นร้อยละ 28.70 และต่ำที่สุดคือ ค.ศ. 4 คิดเป็นร้อยละ 0.40 โดยครูส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 92.80 รองลงมาคืออยู่นอกสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ร้อยละ 7.20

1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล และใช้เป็นข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ความสอดคล้องโมเดล ดังตาราง 17

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ตาราง 17 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	PRO	SCH	STU	STRUC	STD	RESPON	RECOG	SUP	COM	FAIR	SAFE	DVL	GROWTH	SOCIAL_I	CONSTU	LIFE	SOCAIL	ACHIEVE	SELF	HUMAN	AFFI	
PRO	1																					
SCH	.51**	1																				
STU	.49**	.58**	1																			
STRUC	.38**	.67**	.45**	1																		
STD	.35**	.68**	.51**	.61**	1																	
RESPON	.39**	.68**	.43**	.62**	.67**	1																
RECOG	.36**	.66**	.39**	.66**	.62**	.76**	1															
SUP	.39**	.65**	.45**	.67**	.58**	.63**	.67**	1														
COM	.40**	.60**	.41**	.66**	.43**	.56**	.54**	.63**	1													
FAIR	.32**	.45**	.20**	.42**	.40**	.43**	.48**	.32**	.30**	1												
SAFE	.41**	.49**	.35**	.41**	.39**	.49**	.46**	.43**	.43**	.52**	1											
DVL	.39**	.55**	.38**	.47**	.48**	.55**	.56**	.51**	.46**	.50**	.64**	1										
GROWTH	.43**	.61**	.43**	.46**	.51**	.57**	.58**	.50**	.45**	.50**	.62**	.78**	1									
SOCIAL_I	.19**	.33**	.17**	.08	.27**	.29**	.30**	.14**	.07	.34**	.24**	.37**	.36**	1								
CONSTU	.48**	.61**	.42**	.45**	.47**	.55**	.56**	.51**	.46**	.50**	.58**	.73**	.76**	.40**	1							
LIFE	.46**	.58**	.42**	.46**	.49**	.55**	.60**	.51**	.41**	.49**	.48**	.60**	.64**	.31**	.68**	1						
SOCAIL	.46**	.62**	.44**	.46**	.51**	.61**	.61**	.50**	.47**	.51**	.52**	.70**	.70**	.35**	.76**	.72**	1					
ACHIEVE	.39**	.48**	.33**	.43**	.36**	.45**	.45**	.46**	.43**	.44**	.53**	.64**	.57**	.35**	.68**	.50**	.61**	1				
SELF	.44**	.57**	.37**	.49**	.42**	.54**	.56**	.50**	.45**	.51**	.59**	.71**	.66**	.40**	.73**	.63**	.66**	.75**	1			
HUMAN	.46**	.62**	.43**	.54**	.48**	.57**	.60**	.51**	.47**	.54**	.58**	.70**	.68**	.36**	.71**	.61**	.69**	.71**	.81**	1		
AFFI	.45**	.65**	.49**	.56**	.52**	.61**	.64**	.58**	.53**	.51**	.57**	.72**	.72**	.35**	.74**	.66**	.70**	.66**	.74**	.82**	1	
Mean	4.63	4.26	4.60	4.01	4.26	4.25	4.30	4.28	4.34	3.95	4.40	4.45	4.46	3.85	4.51	4.46	4.50	4.44	4.46	4.50	4.54	
S.D.	0.27	0.55	0.33	0.83	0.64	0.61	0.75	0.76	0.63	0.69	0.52	0.55	0.51	0.42	0.49	0.54	0.52	0.52	0.58	0.59	0.52	
Sk	-1.85	-.89	-1.49	-1.09	-.74	-.75	-1.12	-.89	-1.05	-1.08	-1.08	-1.69	-1.17	-.72	-1.46	-1.30	-1.18	-2.29	-2.28	-2.24	-1.71	
Ku	4.77	.02	3.10	.36	-.20	-.39	.93	-.25	.06	1.76	1.77	5.21	1.40	2.02	2.58	1.54	.81	8.92	8.39	7.86	4.31	

ค่า KMO=.80, ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 1266.09 , df = 6, p= .00

หมายเหตุ **p<.01

จากตาราง 17 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 21 ตัวแปร ได้ค่าสหสัมพันธ์ 210 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วยจำนวน 208 คู่ โดยมีค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ .14 ถึง .82 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ระดับต่ำถึงระดับสูง ($r=.14$ ถึง $r=.82$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ มีค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ .07 ถึง .08 โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r=.07$, $r=.08$)

เมื่อพิจารณาตัวแปรชุดที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรแฝง ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน (PRO, SCH และ STU) มีความสัมพันธ์ในช่วง .49 ถึง .58 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีคู่ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน (SCH) และด้านความผูกพันต่อผู้เรียน (STU) มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ($r= .58$, $p<.01$)

ตัวแปรแฝงของบรรยากาศองค์กร ทั้ง 6 ด้าน (STRUC, STD, RESPON, RECOG, SUP และ COM) มีความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .35 ถึง .76 มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำถึงระดับค่อนข้างสูง โดยคู่ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ (RESPON) และด้านการเห็นคุณค่า (RECOG) มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ($r= .76$, $p<.01$)

ตัวแปรแฝงของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน (FAIR, SAFE, DVL, GROWTH, SOCIAL_I, CONSTU, LIFE และ SOCAIL) มีความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .07 ถึง .78 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงระดับค่อนข้างสูง โดยคู่ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (DVL) และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (GROWTH) มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ($r= .78$, $p<.01$)

ตัวแปรแฝงของวัฒนธรรมองค์กร ทั้ง 4 ด้าน (ACHIEVE, SELF, HUMAN, และ AFFI) มีความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .66 ถึง .82 มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงถึงระดับสูง โดยคู่ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านเน้นบุคคลและการสนับสนุน (HUMAN) และด้านเน้นมิตรสัมพันธ์ (AFFI) มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ ($r= .82$, $p<.01$)

ขณะเดียวกันพบว่าค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1266.09 ($p = 0.00$) สามารถสรุปได้ว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดของตัวอย่าง แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ.01 และค่าดัชนี KMO เท่ากับ .80 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าข้อมูลชุดนี้ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน และเหมาะสมที่จะนำข้อมูลไปศึกษาเพื่อการวิจัยต่อไปได้

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.1.1 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	ระดับ/ความหมาย
ความผูกพันต่อวิชาชีพ	4.64	.28	สูงมาก
ความผูกพันต่อโรงเรียน	4.26	.55	สูง
ความผูกพันต่อผู้เรียน	4.60	.33	สูงมาก
รวม	4.50	.32	สูงมาก

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.50, S.D.= .32) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงมาก (\bar{X} =4.64, S.D.= .32) รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อผู้เรียน และด้านความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับสูงมาก และระดับสูง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.60 S.D.=.55, \bar{X} =4.26 S.D.=.55) ตามลำดับ

2.1.2 การวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

บรรยากาศองค์การ	Mean	S.D.	ระดับ/ความหมาย
โครงสร้าง	4.01	.83	ดี
มาตรฐาน	4.26	.64	ดีมาก
ความรับผิดชอบ	4.25	.61	ดีมาก
การเห็นคุณค่า	4.30	.75	ดีมาก

ตาราง 19 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	Mean	S.D.	ระดับ/ความหมาย
การสนับสนุน	4.28	.76	ดีมาก
ความผูกพัน	4.34	.63	ดีมาก
รวม	4.25	.58	ดีมาก

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า บรรยากาศองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.25, S.D.= .58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก โดยด้านความผูกพันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} =4.34, S.D.= .63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านโครงสร้าง โดยอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.01, S.D.= .83)

2.1.3 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับ/ความหมาย
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.95	.69	ปานกลาง
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	4.40	.52	มาก
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.45	.55	มาก
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.46	.51	มาก
บูรณาการทางสังคม	3.85	.42	ปานกลาง
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.51	.49	มากที่สุด
ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.46	.54	มาก
การปฏิบัติงานในสังคม	4.50	.52	มากที่สุด
รวม	4.32	.41	มาก

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.32$, S.D.= .41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.51$, S.D.= .49) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.95$, S.D.= .69)

2.1.4 การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

วัฒนธรรมองค์การ	Mean	S.D.	ระดับ/ความหมาย
มีดีเน้นความสำเร็จ	4.44	.52	มาก
มีดีเน้นสัจการแห่งตน	4.46	.58	มาก
มีดีเน้นบุคคลและการสนับสนุน	4.50	.59	มากที่สุด
มีดีมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์	4.54	.52	มากที่สุด
รวม	4.47	.50	มาก

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า วัฒนธรรมองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.47$, S.D.= .50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมากเท่ากัน โดยมีดีมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ และมีดีเน้นบุคคลและการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ($\bar{X}=4.54$, S.D.= .52), ($\bar{X}=4.50$, S.D.= .59) โดยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีดีเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.44$, S.D.= .52)

2.2 การวิเคราะห์ความตรงของโมเดลและอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในโมเดลสมมติฐานการวิจัย ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย จากนั้นพิจารณาผลการวิเคราะห์จากค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดลได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit

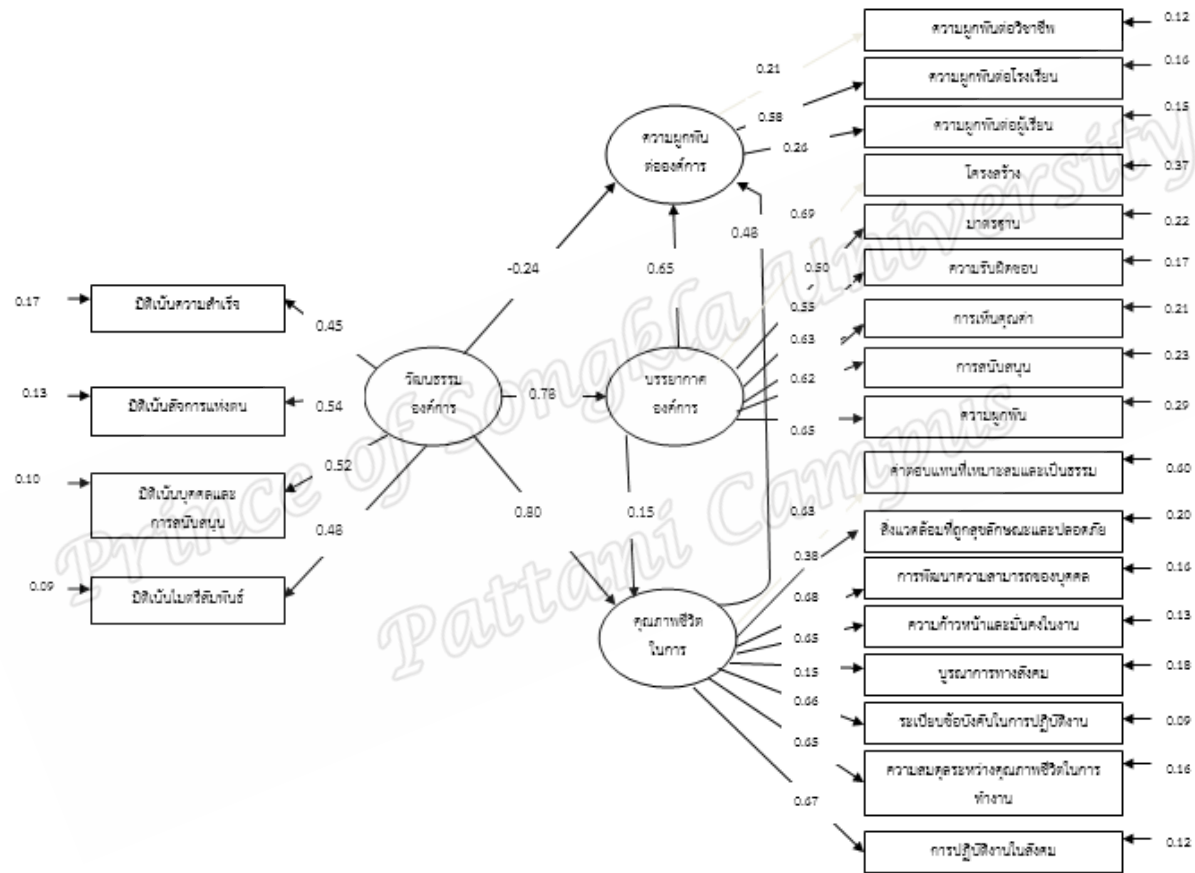
Index: GFI) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ หากพบว่า โมเดลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการปรับโมเดล (Model Modification) โดยการปรับนั้นอาศัยพื้นฐานทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยศึกษามาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและคำแนะนำของโปรแกรมในการตัดสินใจให้พารามิเตอร์บางตัวเป็นอิสระ โดยพิจารณาจากดัชนีการปรับโมเดลที่มีค่าสูงสุดและการประมาณค่าการปรับพารามิเตอร์ (Expected Parameter Change) จากผลการวิเคราะห์หามาเป็นองค์ประกอบในการปรับโมเดล

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อ องค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามวัตถุประสงค์ การวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ดังภาพประกอบ 12

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาพประกอบ 12 ผลการวิเคราะห์ของโมเดลตามวัตถุประสงค์อิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้



Chi-Square = 611.12, df= 183, P-value = 0.00, RMSEA = 0.07

จากภาพประกอบ 12 เป็นภาพที่แสดงอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของ
ครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามโมเดลการวิจัย จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นผู้วิจัยได้
ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัย ผลการตรวจสอบผลการวิเคราะห์ปรากฏ
ดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 2	611.12/183 = 3.34	ไม่ผ่านเกณฑ์
P value	> .05	0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ .05	0.07	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMR	≤ .05	0.02	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ .90	0.91	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ .90	0.88	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 22 ผู้วิจัยพบว่า โมเดลการวิจัยไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ โดยมีค่าเท่ากับ 611.12 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 183 ค่าความน่าจะเป็น
(p) เท่ากับ 0.000 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่เป็นไปตามที่กำหนด ค่าประมาณ
ความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.07 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด
ค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.02 ค่าดัชนีวัดระดับ
ความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.91 ซึ่งผ่านกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และค่าดัชนีวัดระดับความ
สอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่า 0.88 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จากค่าดัชนีบ่งชี้ความ
สอดคล้องของโมเดล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับโมเดล (Model Modification) โดยการ
ปรับนั้นอาศัยพื้นฐานทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยศึกษามาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ
คำแนะนำของโปรแกรมในการตัดสินใจให้พารามิเตอร์บางตัวเป็นอิสระ ตลอดจนพิจารณาจาก
ดัชนีดัดแปร (Modification Indices หรือ MI) ที่มีค่าสูงสุดและค่าประมาณการปรับพารามิเตอร์
(Expected Parameter Change) จากนั้นทำการปรับโดยการเพิ่มเส้นอิทธิพลครั้งละ 1 เส้น
จำนวน 30 ครั้ง หรือจำนวน 30 เส้น โดยแสดงอยู่ในรูปเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวน
ร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายใน (TE) จำนวน 23 เส้น เมทริกซ์ความ
แปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายนอก
กับเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

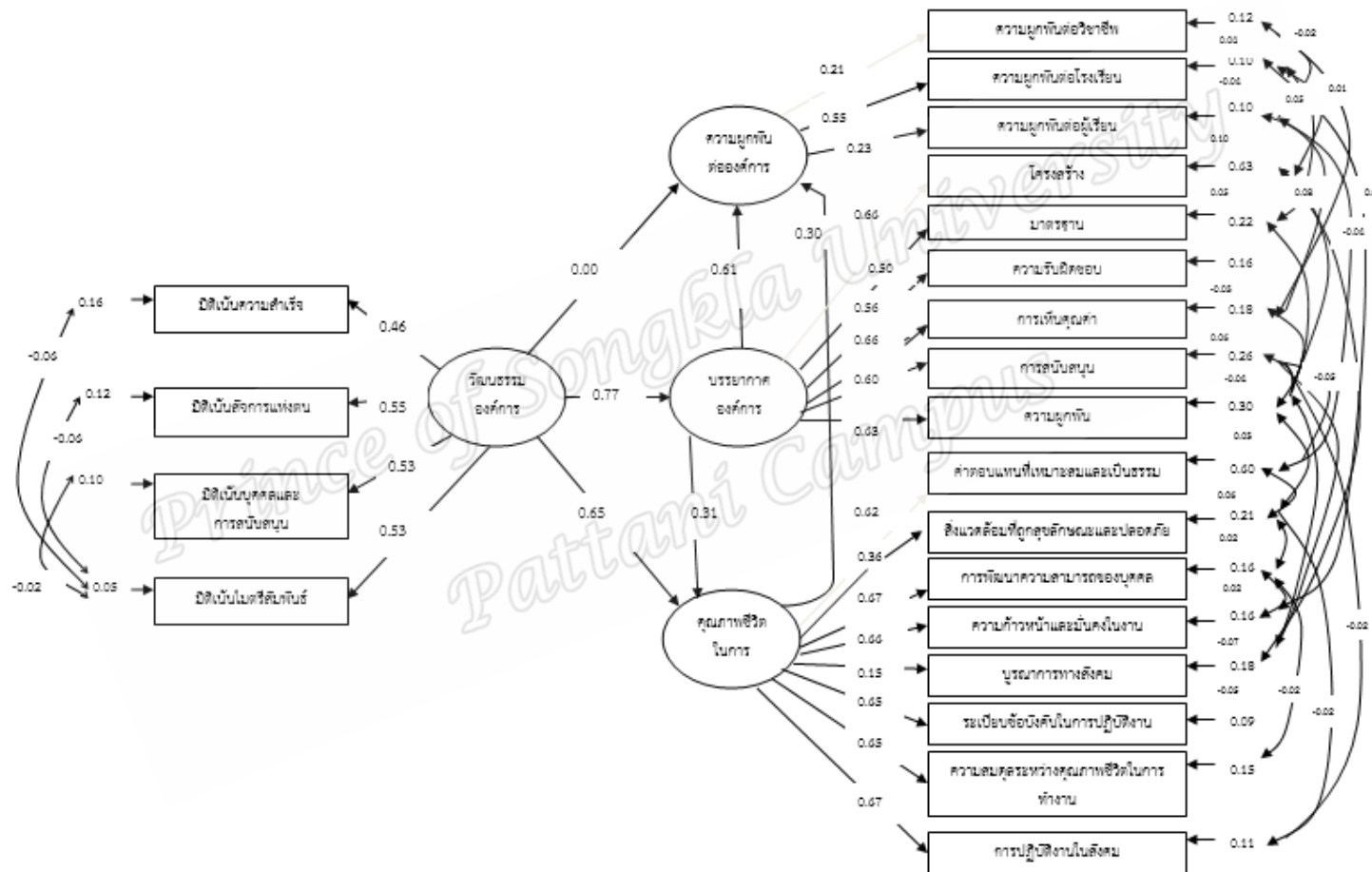
ภายใน (TH) จำนวน 4 เส้น และเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (TD) จำนวน 3 เส้น

2.2.2 ผลการวิเคราะห์การปรับโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากผลการวิเคราะห์การปรับโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังภาพประกอบ 13

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาพประกอบ 13 ผลการวิเคราะห์การปรับโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้



Chi-Square = 179.20, df= 153, P-value = 0.07, RMSEA = 0.02

จากผลการวิเคราะห์ปรับโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูใน
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในครั้งสุดท้าย ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัย
ผลการตรวจสอบผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการปรับโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 2	179.20/153 = 1.17	ผ่านเกณฑ์
P value	> .05	0.07	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ .05	0.02	ผ่านเกณฑ์
RMR	≤ .05	0.01	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ .90	0.97	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ .90	0.96	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 23 พบว่า การปรับโมเดลครั้งสุดท้ายนั้นโมเดลมีความสอดคล้องกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 179.20 โดยค่าองศาอิสระเท่ากับ
153 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.07 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่า ค่าไค-สแควร์ต่างจากศูนย์
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของราก
กำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.02 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และค่ามาตรฐานดัชนี
รากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.01 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง
(GFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่
ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวิจัยมี
ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2.3 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงในโมเดลอิทธิพล เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตาราง 24 เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบค่าความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดล
อิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตัวแปร	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	b	B	SE	T	
ความผูกพันต่อองค์การ (COMMIT)					
ความผูกพันต่อวิชาชีพ (PRO)	0.21	0.52	(--)	(--)	0.27
ความผูกพันต่อโรงเรียน (SCH)	0.55	0.80	0.05	11.42**	0.64
ความผูกพันต่อผู้เรียน (STU)	0.23	0.51	0.02	9.58**	0.26
บรรยากาศองค์การ (CLIMATE)					
โครงสร้าง (STRUC)	0.64	0.70	(--)	(--)	0.49
มาตรฐาน (STD)	0.50	0.73	0.03	15.99**	0.53
ความรับผิดชอบ (RESPON)	0.55	0.81	0.03	17.59**	0.65
การเห็นคุณค่า (RECOG)	0.65	0.84	0.04	18.05**	0.71
การสนับสนุน (SUP)	0.60	0.76	0.03	18.94**	0.58
ความผูกพัน (COM)	0.43	0.62	0.03	15.32**	0.38
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (W_QUALITY)					
ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม (FAIR)	0.42	0.55	(--)	(--)	0.31
สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย (SAFE)	0.37	0.62	0.03	12.95**	0.39
การพัฒนาความสามารถของบุคคล (DVL)	0.47	0.78	0.04	13.25**	0.60
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (GROWTH)	0.44	0.76	0.03	13.15**	0.58
บูรณาการทางสังคม (SOCIAL_I)	0.15	0.34	0.02	7.28**	0.12
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (CONSTU)	0.46	0.83	0.03	13.83**	0.70
ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต ในการทำงาน (LIFE)	0.46	0.77	0.03	13.19**	0.59
การปฏิบัติงานในสังคม (SOCAIL)	0.47	0.82	0.03	13.66**	0.67
วัฒนธรรมองค์การ (CULTURE)					
เน้นความสำเร็จ (ACHIEVE)	0.46	0.76	0.02	20.29**	0.57

ตาราง 24 (ต่อ)

ตัวแปร	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	b	B	SE	T	
วัฒนธรรมองค์การ (CULTURE)					
เน้นสัจการแห่งตน (SELF)	0.55	0.85	0.02	24.17**	0.72
เน้นบุคคลและการสนับสนุน (HUMAN)	0.53	0.85	0.02	24.31**	0.73
เน้นไมตรีสัมพันธ์ (AFFI)	0.53	0.92	0.02	24.82**	0.84

หมายเหตุ **p<.01, *p < .05, (--) ไม่นำเสนอค่า SE, T

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นบวกทั้งหมด โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.15 ถึง 0.65 ซึ่งทั้งหมดจะแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด ($\lambda=0.80$, $p<0.1$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.64 ส่วนตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ ด้านการเห็นคุณค่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด ($\lambda=0.84$, $p<0.1$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.71 ในขณะที่ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ($\lambda=0.83$, $p<0.1$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.70 และตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ ด้านเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด ($\lambda=0.92$, $p<0.1$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.84

2.2.4 ผลการวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพล เป็นการแสดงผลวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของการศึกษาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล

		ตัวแปรผล								
		COMMIT			CLIMATE			W_QUALITY		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
CULTURE	b	0.00	0.74**	0.74**	0.77**	-	0.77**	0.64**	0.24**	0.88**
	SE	0.08	0.10	0.07	0.05		0.05	0.07	0.04	0.07
	t	0.00	7.56	10.50	14.82		14.82	9.65	5.70	12.96
CLIMATE	b	0.61**	0.09**	0.71**	-	-	-	0.31**	-	0.31**
	SE	0.09	0.03	0.09				0.05		0.05
	t	6.80	2.80	7.69				5.62		5.62
W_QUALITY	b	0.31**	-	0.31**	-	-	-	-	-	-
	SE	0.05		0.05						
	t	2.97		2.97						
สมการโครงสร้างของตัวแปร		COMMIT			CLIMATE			W_QUALITY		
(R-SQUARE)		0.78			0.59			0.81		
Chi-Square goodness of fit = 179.20 df = 153 p = 0.07 $\chi^2/df = 1.17$ RMSEA = 0.02										
RMR = 0.01 GFI = 0.97 AGFI = 0.96										
เมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง										
ตัวแปรแฝง	COMMIT	CLIMATE	W_QUALITY	CULTURE						
COMMIT	1.00									
CLIMATE	0.86	1.00								
W_QUALITY	0.80	0.80	1.00							
CULTURE	0.74	0.77	0.88	1.00						

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, **p<.01, *p < .05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R²) ของสมการโครงสร้างของตัวแปรแฝงภายใน พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.59, 0.78 และ 0.81 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้สูงสุดได้ร้อยละ 78

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรง ค่าอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ องค์การไม่มีความสัมพันธ์ทางตรง แต่มีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.00 และค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.74 ซึ่งมีค่าอิทธิพล

รวมเท่ากับ 0.74 และตัวแปรบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.61 ค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.09 ซึ่งมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.71 และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.31 และมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การกับตัวแปรบรรยากาศองค์การ พบว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางตรงและอิทธิพลรวมต่อตัวแปรบรรยากาศองค์การ โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.77 และมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.77 และตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทั้งทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.64 ค่าอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.24 และมีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.88อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และผลการวิเคราะห์ตัวแปรบรรยากาศองค์การกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางตรง และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงและค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และเมื่อพิจารณาเมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าตั้งแต่ 0.74 – 0.88 โดยมีค่าความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน คือ ทิศทางบวก ซึ่งตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 0.88 คือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวตามวัตถุประสงค์ จึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์การของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้