

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง “ปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชน” ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร (demographic data)
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร (demographic data)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานโดยแยกตาม เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และเงินเดือน

ลักษณะทางประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
------------------	------------	--------

เพศ

ชาย	146	36.4
หญิง	255	63.6
รวม	401	100.0

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ (เฉลี่ย = 28.52 ปี)		
20 – 25	111	27.7
26 – 30	181	45.1
31 – 35	86	21.4
36 – 40	15	3.7
41 – 45	6	1.5
46 – 50	2	.5
รวม	401	100.0
อายุงาน (เฉลี่ย = 4.97 ปี)		
0 – 5 ปี	251	62.6
6 – 10 ปี	109	27.2
11 – 15 ปี	37	9.2
16 – 20 ปี	3	.7
21 – 25 ปี	1	.2
รวม	401	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	192	47.9
ปริญญาตรี	196	48.9
สูงกว่าปริญญาตรี	13	3.2
รวม	401	100.0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	225	56.1
10,001 – 20,000 บาท	133	33.2
20,001 – 30,000 บาท	20	5.0
30,001 บาท ขึ้นไป	23	5.7
รวม	401	100.0

จากตารางที่ 1 แสดงถึง ประชากรที่ศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 401 คน จำแนกตามลักษณะทางประชากรได้ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย 146 คนคิดเป็นร้อยละ 36.4 และเพศหญิง 255 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 28.52 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมามีอายุอยู่ในช่วง 20 - 25 ปี 31 – 35 ปี และ 36 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.7, 21.4 และ 3.7 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุงาน ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.6 รองลงมา มีอายุงานอยู่ในช่วง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.2 และ อายุงาน 11 – 15 ปี 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.2 และร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมา มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.9 และ ร้อยละ 3.2 ตามลำดับ

เงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 56.1 รองลงมา มีรายได้อยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็น ร้อยละ 33.2 และร้อยละ 5.7

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมในการทำงาน ลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	คะแนนเต็ม	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
ค่านิยมในการทำงาน	270	186.29	12.00	ปานกลาง
ลักษณะงาน	105	75.83	8.85	ปานกลาง
บรรยากาศองค์กร	250	163.52	13.64	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กร	40	28.51	4.53	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่านิยมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 186.29 คะแนน จากคะแนนเต็ม 270 คะแนน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 12.00 ลักษณะงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 75.83 คะแนน จากคะแนนเต็ม 105 คะแนน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.85 และเมื่อพิจารณาถึงคะแนนการรับรู้ลักษณะงานตามองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน พบว่า การรับรู้ลักษณะงานด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน ความหลากหลายทักษะ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ตามลำดับ

บรรยากาศองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 163.52 คะแนน จากคะแนนเต็ม 250 คะแนน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 13.64 และองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง รองลงมาได้แก่ ความอบอุ่น เอกลักษณะองค์กรและความจงรักภักดีของกลุ่ม มาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง การให้รางวัลและการลงโทษ การสนับสนุน ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง โครงสร้างองค์กร และความรับผิดชอบส่วนบุคคล ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 28.51 คะแนน จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.53

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ของการวิจัยได้เสนอว่า ค่านิยมในการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยมในการทำงาน ลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และ ความผูกพันต่อองค์การ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ใช้วิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ได้ผลการทดสอบดังนี้

ตัวแปร	1	2	3	4
1. ค่านิยมในการทำงาน	1.00			
2. ลักษณะงาน	.37**	1.00		
3. บรรยากาศองค์การ	.39**	.49**	1.00	
4. ความผูกพันต่อองค์การ	.33**	.47**	.49*	1.00

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

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .33 เช่นเดียวกับ ลักษณะงาน โดยรวม ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .47 และบรรยากาศองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .49

จึงสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ของการวิจัย กล่าวคือ ค่านิยมในการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามมิติ

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7
ลักษณะงานโดยรวม	1.00						
ความหลากหลายทักษะ	.69**	1.00					
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	.58**	.30**	1.00				
ความสำคัญของงาน	.60**	.41**	.14**	1.00			
ความมีอิสระในการตัดสินใจ	.78**	.45**	.45**	.30**	1.00		
ผลสะท้อนกลับจากงาน	.64**	.31**	.18**	.29**	.49**	1.00	
ความผูกพันต่อองค์กร	.47**	.37**	.16**	.35**	.32**	.25**	1.00

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

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ลักษณะงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .47 โดยองค์ประกอบของคุณลักษณะของงานในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้ คือ องค์ประกอบด้านความหลากหลายทักษะ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ($r = .37$) รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านความสำคัญของงาน ($r = .35$) และองค์ประกอบด้านความเป็นอิสระในงาน ($r = .32$) องค์ประกอบด้านผลสะท้อนกลับจากงาน ($r = .25$) และองค์ประกอบด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ($r = .16$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามมิติ

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. บรรยากาศองค์การโดยรวม	1.00										
2. โครงสร้างองค์การ	.56**	1.00									
3. ความรับผิดชอบส่วนบุคคล	.24**	.02**	1.00								
4. การให้รางวัลและการลงโทษ	.59**	.29**	.05**	1.00							
5. ความเสี่ยง	.62**	.25**	-.06	.29**	1.00						
6. ความอบอุ่น	.69**	.32**	.02	.27**	.37**	1.00					
7. การสนับสนุน	.74**	.36**	.01	.41**	.40**	.52**	1.00				
8. มาตรฐานของการปฏิบัติงาน	.40**	.06	-.01	.11*	.34**	.17*	.23**	1.00			
9. ความขัดแย้ง	.41**	.04**	.17*	.13*	.15*	.16*	.15*	.13*	1.00		
10. เอกลักษณ์ขององค์การ	.65**	.24**	-.002	.27**	.36**	.50**	.57**	.13*	.19**	1.00	
11. ความผูกพันต่อองค์การ	.49**	.26**	-.11*	.25**	.37**	.47**	.36**	.22**	.08	.55**	1.00

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

จากตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .49 โดยองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน มีรายละเอียดคือ องค์ประกอบด้านเอกลักษณ์องค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ($r = .55$) รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านความอบอุ่น ($r = .47$) องค์ประกอบด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง ($r = .37$) องค์ประกอบด้านการสนับสนุน ($r = .36$) องค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์การ ($r = .26$) องค์ประกอบด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ($r = .25$) องค์ประกอบด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($r = .22$) แต่องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = -.11$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และองค์ประกอบด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ของการวิจัยได้เสนอว่า ค่านิยมในการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression) เพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปรต้น	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	ค่าในแต่ละขั้นตอน
ขั้นตอนที่ 1					
CLI	.164	.014	.494	11.356*	$R^2 = .494$
(constant)	1.671	2.372		.705	$R^2 = .244$
					$F = 128.967^{**}$
ขั้นตอนที่ 2					
CLI	.116	.016	.349	7.309*	$R = .557$
WORK	.151	.024	.295	6.186*	$R^2 = .311$
(constant)	- 1.929	2.342		- 8.24	$\Delta R^2 = .067$
					$F = 89.636^*$
ขั้นตอนที่ 3					
CLI	.106	.016	.320	6.493*	$R = .565$
WORK	.139	.025	.271	5.577*	$R^2 = .319$
VAL	.00396	.017	.105	2.277*	$\Delta R^2 = .008$
(constant)	- 6.785	3.159		- 2.148*	$F = 62.113^*$

หมายเหตุ

* $p < 0.05$

CLI = บรรยากาศองค์การ

WORK = ลักษณะงาน

VAL = ค่านิยมในการทำงาน

จากตารางที่ 6 การวิเคราะห์ขั้นแรกใช้ตัวแปรบรรยากาศองค์การในการทำนายตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ ผลปรากฏว่า สามารถทำนายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์การได้คิดเป็นร้อยละ 24.4 ($R^2 = .244$) อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$)

การวิเคราะห์ขั้นที่สอง ได้เพิ่มตัวแปรลักษณะงานเข้าไปในสมการปรากฏว่า สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การได้เพิ่มจากเดิมร้อยละ 6.7 (R^2 เพิ่มจาก .244 เป็น .311) อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$) โดย ตัวแปรบรรยากาศองค์การสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = .349$) ส่วนตัวแปรลักษณะงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = .295$)

การวิเคราะห์ขั้นที่สาม ได้เพิ่มตัวแปรค่านิยมในการทำงานเข้าไปในสมการ ปรากฏว่า สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การได้เพิ่มจากเดิมร้อยละ 0.8 (R^2 เพิ่มจาก .311 เป็น .319) อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$) โดยตัวแปรบรรยากาศองค์การสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = .320$) ส่วนตัวแปรลักษณะงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = .271$) และตัวแปรค่านิยมในการทำงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = .105$)

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ค่านิยมในการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ มีอำนาจร่วมกันในการทำนายความผูกพันต่อองค์การ และสามารถสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ สนับสนุนสมมุติฐานข้อที่ 2

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้แก่

$$\text{ความผูกพันต่อองค์การ} = -6.785 + .106 (\text{CLI}) + .139 (\text{WORK}) + .00396 (\text{VAL})$$

หมายเหตุ CLI = บรรยากาศองค์การ
 WORK = ลักษณะงาน
 VAL = ค่านิยมในการทำงาน