

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทคริสเซ่น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซิสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน ได้นำเสนอในรูปแบบ ตารางประกอบคำบรรยาย ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	172	45.0
หญิง	210	55.0
รวม	382	100.0
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	26	6.8
21 - 25 ปี	66	17.3
26 - 30 ปี	98	25.7
31 - 35 ปี	124	32.5
มากกว่า 35 ปี	68	17.8
รวม	382	100.0
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ม.6 หรือเทียบเท่า	96	25.1
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	56	14.7
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	162	42.4
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	68	17.8
รวม	382	100.0

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	84	22.0
3 - 5 ปี	56	14.7
6 - 10 ปี	120	31.4
11 ปี ขึ้นไป	122	31.9
รวม	382	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	24	6.3
5,000 - 10,000 บาท	122	31.9
10,001 - 15,000 บาท	66	17.3
15,001 - 20,000 บาท	66	17.3
20,001 บาทขึ้นไป	104	27.2
รวม	382	100.0

จากตารางแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง 210 คน คิดเป็นร้อยละ 55 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และเพศชาย จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 45 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมาคืออายุระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 และอายุน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8

ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมา คือ ระดับม.6 หรือเทียบเท่า จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 และกลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับอนุปริญญาจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7

ระยะเวลาปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในบริษัทริสเซน แอร์กราฟท์ อินทีเรีย ซิสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน เป็นระยะเวลามากกว่า 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 รองลงมาปฏิบัติงานมาเป็นเวลา 6 – 10 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ

31.4 ต่อมากลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22 และกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานมาเป็นเวลา 3 – 5 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 รองลงมาคือกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 20,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 รายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 รายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวนน้อยที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

2. แสดงค่าสถิติพื้นฐานของคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนคุณลักษณะของงานในแต่ละด้าน (N=382)

ด้าน	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านความหลากหลายของลักษณะงาน	3.66	0.62	สูง
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน	3.35	0.96	ปานกลาง
ด้านความสำคัญของงาน	3.59	0.67	สูง
ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ	3.58	0.74	สูง
ด้านผลสะท้อนจากงาน	3.66	0.52	สูง
ภาพรวมคุณลักษณะของงาน	3.57	0.59	สูง

จากตาราง แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรับรู้ต่อคุณลักษณะของงานในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง (M=3.57) และถ้าพิจารณาในแต่ละด้าน คือ กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อคุณลักษณะของงานสูงที่สุด คือ ด้านความหลากหลายของลักษณะงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณลักษณะของงานอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณลักษณะของงานอยู่ในระดับสูง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน (N=382)

ด้าน	M	S.D.	ระดับ
ด้านความสำเร็จในงาน	3.78	0.64	สูง
ด้านการยอมรับนับถือ	3.86	0.69	สูง
ด้านลักษณะงาน	3.85	0.64	สูง
ด้านความรับผิดชอบ	3.94	0.57	สูง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.66	1.04	สูง
ด้านนโยบาย และการบริหารงาน	3.67	0.72	สูง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.76	1.12	สูง
ด้านสภาพการทำงาน	3.76	0.69	สูง
ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ	3.72	1.18	สูง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.59	สูง
ด้านความมั่นคงในงาน	3.53	0.82	สูง
ภาพรวมความพึงพอใจในการทำงาน	3.77	0.50	สูง

จากตารางแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง และภาพรวมของความพึงพอใจในการทำงานก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน (M=3.77) สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน จากมาก ไปน้อยได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง (M=3.94) ลำดับต่อมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (M=3.90) ด้านการยอมรับนับถือ (M=3.86) ด้านลักษณะงาน (M=3.85) ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านสภาพการทำงาน (M=3.76) ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ (M=3.72) ด้านนโยบาย และการบริหารงาน (M=3.67) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (M=3.66) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (M=3.53)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน (N=382)

ด้าน	M	S.D.	ระดับ
ด้านความผูกพันทางอารมณ์	3.68	0.67	สูง
ด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน	3.76	1.14	สูง
ด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่	3.64	0.66	สูง
ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	3.69	0.67	สูง

จากตารางแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง (M=3.69) สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านจากมาก ไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (M=3.76) ลำดับต่อมา ได้แก่ ด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (M=3.68) ส่วนด้านความผูกพันทางอารมณ์ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (M=3.64)

3. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคุณลักษณะของงาน กับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามด้านต่างๆ ของพนักงาน(N=382)

คุณลักษณะของงาน	M	S.D.	ความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความหลากหลายของลักษณะงาน	3.66	0.62	0.45*
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน	3.35	0.96	0.45*
ด้านความสำคัญของงาน	3.59	0.67	0.46*

ตารางที่ 6 (ต่อ)

คุณลักษณะของงาน	M	S.D.	ความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ	3.58	0.74	0.51*
ด้านผลสะท้อนจากงาน	3.66	0.52	0.45*
ภาพรวมคุณลักษณะของงาน	3.69	0.67	0.56*

* $p < .01$

จากตารางแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน กับความผูกพันต่อองค์กรมีค่า 0.56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสรุปได้ว่าคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นจำแนกคุณลักษณะของงานออกเป็นด้านพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด ($r=0.51$) ลำดับต่อมา คือด้านความสำคัญของงาน ($r=0.46$) และลำดับต่อมาคือ ด้านความหลากหลายของลักษณะงาน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน ($r=0.45, 0.45$ และ 0.45 ตามลำดับ)

ตารางที่ 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามด้านต่างๆ ของพนักงาน (N=382)

ความพึงพอใจในการทำงาน	M	S.D.	ความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความสำเร็จในงาน	3.86	0.69	0.55**
ด้านการยอมรับนับถือ	3.94	0.57	0.49**

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	M	S.D.	ความผูกพันต่อองค์กร
ด้านลักษณะงาน	3.85	0.64	0.35**
ด้านความรับผิดชอบ	3.66	1.04	0.29**
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.67	0.72	0.58**
ด้านนโยบาย และการบริหารงาน	3.79	0.63	0.53**
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.76	1.12	0.37**
ด้านสภาพการทำงาน	3.76	0.69	0.59**
ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ	3.72	1.18	0.26**
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.59	0.35**
ด้านความมั่นคงในงาน	3.53	0.82	0.61**
ภาพรวมความพึงพอใจในการทำงาน	3.77	0.50	0.69**

**p< .01

จากตารางแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร มีค่า 0.69 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาแบบจำแนกความพึงพอใจในการทำงานออกเป็นด้านพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด ($r=0.61$) ลำดับต่อมา คือ ด้านสภาพการทำงาน($r=0.59$) และลำดับต่อมาเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แต่ละด้านจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($r=0.58$) ด้านความสำเร็จในงาน ($r=0.55$) ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ($r=0.53$) ด้านการยอมรับนับถือ ($r=0.49$) ด้านการ

ปกครองบังคับบัญชา ($r=0.37$) ด้านลักษณะงาน ($r=0.35$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r=0.35$) และด้านความรับผิดชอบ ($r=0.29$) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ($r=0.26$)

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในงานในการพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 8 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน และเมตริกสหสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (N=382)

ปัจจัย	1) ความผูกพันต่อองค์กร	2) คุณลักษณะของงาน	3) ความพึงพอใจในการทำงาน
1) ความผูกพันต่อองค์กร	1	0.56**	0.69**
2) คุณลักษณะของงาน		1	0.71**
3) ความพึงพอใจในการทำงาน			1
M	3.69	3.57	3.77
SD	0.67	0.59	0.50

** $p < .01$

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะของงาน และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r = 0.56$ และ 0.69 ตามลำดับ)

ตารางที่ 9 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในงาน ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน(N=382)

ปัจจัย	B	SE B	Beta	t
ค่าคงที่	-0.01	0.19		-0.05
คุณลักษณะของงาน	0.25	0.05	0.22	4.89**
ความพึงพอใจในงาน	0.75	0.06	0.55	12.20**
R = 0.71 R ² = 0.50 S.E.est = 0.47 F = 191.81**				

**p< .01

จากตาราง จะเห็นว่า ปัจจัยที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร มี 2 ด้าน คือ คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยทั้งสองปัจจัย มีค่าเท่ากับ 0.71 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กลุ่มตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 50 โดยค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.47