

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ความรู้ในงานที่ทำ และบรรยากาศองค์การ ต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายตามลำดับดังต่อไปนี้

- | | |
|-----------|--|
| ส่วนที่ 1 | ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับ จำนวนร้อยละของข้อมูลปัจจัยลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง |
| ส่วนที่ 2 | ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา |
| ส่วนที่ 3 | ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1, 2 และ 3 |
| ส่วนที่ 4 | ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้นเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 4 |
| ส่วนที่ 5 | ผลการวิเคราะห์ไคสแควร์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 5 |
-
- | | |
|-----------|--|
| ส่วนที่ 1 | ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนร้อยละของข้อมูลปัจจัยลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง |
|-----------|--|

ลิขสิทธิ์ใน การศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษาเป็นพนักงาน จำนวน 358 คน จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพงาน ประเภทการจ้างงาน ระดับตำแหน่งงาน การศึกษา สถานภาพการสมรส และระดับรายได้รวมต่อเดือน ดังแสดงในตารางที่ 2

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยลักษณะทางประชากร
(N = 358)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	57	15.92
หญิง	301	84.08
รวม	358	100.00
อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	131	36.59
26-30 ปี	149	41.62
31 ปีขึ้นไป	78	21.79
รวม	358	100.00
อายุงาน		
ไม่เกิน 2 ปี	140	39.33
3-5 ปี	132	37.08
6 ปีขึ้นไป	84	23.59
รวม	356	100.00
ประเภทการจ้างงาน		
รายวัน	338	94.68
รายเดือน	19	5.32
รวม	357	100.00
ระดับตำแหน่งงาน		
พนักงานทั่วไป	326	91.06
หัวหน้างาน	32	8.94
รวม	358	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยลักษณะทางประชากร
(N = 358)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	49	13.76
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	145	40.73
อนุปริญญา/ปวส.	118	33.15
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	44	12.36
รวม	356	100.00
สถานภาพการสมรส		
โสด	258	72.07
สมรส	89	24.86
หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	11	3.07
รวม	358	100.00
ระดับรายได้รวมต่อเดือน		
น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน	111	31.01
5,001 - 10,000 บาทต่อเดือน	233	65.08
10,001 - 20,000 บาทต่อเดือน	14	3.91
รวม	358	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน จำนวนทั้งสิ้น 358 คน โดยแบ่งเป็นเพศชาย 57 คน เพศหญิง 301 คน ซึ่งเพศหญิงมีมากกว่า (ร้อยละ 84.08) และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จัดอยู่ในกลุ่มอายุ 26-30 ปี (ร้อยละ 41.62) มีอายุงานจัดอยู่ในกลุ่มไม่เกิน 2 ปี (ร้อยละ 39.33) ระดับตำแหน่งพนักงานทั่วไปมีมากที่สุด (ร้อยละ 94.68) สถานภาพโสด (ร้อยละ 72.07) และส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท (ร้อยละ 65.08)

ส่วนที่ 2 คำสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

คำสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษาได้แก่

1. ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ซึ่งแบ่งเป็นองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ลักษณะที่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลอื่น และการให้โอกาสบุคคลอื่น

2. ความรู้ในงานที่ทำ ซึ่งแบ่งเป็นองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความรู้เกี่ยวกับสภาพการทำงานจริง และความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน กระบวนการ ทักษะต่างๆ

3. บรรยากาศองค์การ ซึ่งแบ่งเป็นองค์ประกอบ 9 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และด้านความเสี่ยงและความท้าทาย

4. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ซึ่งแบ่งเป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

โดยคำสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 4 ข้อที่กล่าวมาแล้วนั้น แสดงในตารางที่ 3-6 ซึ่งระดับคะแนนที่แสดงในตาราง หมายถึง

ระดับคะแนน	1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน	5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนการแปลผลนั้น สามารถแปลผลค่าเฉลี่ยที่ได้ ออกเป็น 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.50 – 2.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.50 – 3.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.50 – 4.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.50 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อภาวะผู้นำของหัวหน้า (N = 358)

ตัวแปรที่ศึกษา	ระดับความคิดเห็น ความถี่ / (ร้อยละ)					— X	SD	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1. ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน						3.30	0.64	ปานกลาง
1.1 ลักษณะที่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา	30 (8.40)	44 (12.32)	103 (28.85)	106 (29.69)	74 (20.73)	3.42	0.90	ปานกลาง
1.2 ลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน	17 (4.78)	41 (11.52)	140 (39.33)	114 (32.02)	44 (12.36)	3.35	0.70	ปานกลาง
1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลอื่น	36 (10.08)	61 (17.09)	149 (41.74)	86 (24.09)	25 (7.00)	3.00	0.71	ปานกลาง
1.4 การให้โอกาสบุคคลอื่น	14 (3.91)	26 (7.26)	156 (43.58)	125 (34.92)	37 (10.34)	3.41	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของหัวหน้างาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 (คะแนนสูงสุดเท่ากับ 5) นั่นคือ พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ทั้ง 4 ด้าน คือ ลักษณะที่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลอื่น และการให้โอกาสบุคคลอื่น อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อความรู้ในงานที่ทำ (N = 358)

ตัวแปรที่ศึกษา	ระดับความคิดเห็น ความถี่ / (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล
	1	2	3	4	5			
2. ความรู้ในงานที่ทำ						3.57	0.54	มาก
2.1 ความรู้เกี่ยวกับ สภาพการทำงานจริง	9 (2.53)	30 (8.43)	148 (41.57)	125 (35.11)	44 (12.36)	3.46	0.58	ปาน กลาง
2.2 ความรู้เกี่ยวกับ ขั้นตอน กระบวนการ ทักษะต่างๆ	6 (1.68)	22 (6.16)	121 (33.89)	142 (39.78)	66 (18.49)	3.67	0.60	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรความรู้ในงานที่ทำ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 (คะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 5) นั่นคือ พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ในงานที่ทำทั้ง 2 ด้าน คือ ความรู้เกี่ยวกับสภาพการทำงานจริงอยู่ในระดับปานกลาง และความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน กระบวนการ ทักษะต่างๆ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อบรรยากาศองค์การ (N = 358)

ตัวแปรที่ศึกษา	ระดับความคิดเห็น ความถี่ / (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล
	1	2	3	4	5			
3. บรรยากาศองค์การ						3.26	0.36	ปาน กลาง
3.1 โครงสร้างของ องค์การ	8 (2.24)	34 (9.52)	147 (41.18)	121 (33.89)	47 (13.17)	3.46	0.48	ปาน กลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ) แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความ
 คิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อบรรยากาศองค์การ (N = 358)

ตัวแปรที่ศึกษา	ระดับความคิดเห็น ความถี่ / (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล
	1	2	3	4	5			
3.2 ความรับผิดชอบ ในงานของบุคคล	31 (8.68)	63 (17.65)	130 (36.41)	95 (26.61)	38 (10.64)	3.13	0.43	ปาน กลาง
3.3 ความอบอุ่น	15 (4.20)	36 (10.08)	145 (40.62)	112 (31.37)	49 (13.73)	3.41	0.69	ปาน กลาง
3.4 การสนับสนุน	36 (10.08)	68 (19.05)	147 (41.18)	86 (24.09)	20 (5.60)	2.95	0.54	ปาน กลาง
3.5 การให้รางวัล และการลงโทษ	29 (8.12)	71 (19.89)	164 (45.94)	72 (20.17)	21 (5.88)	2.96	0.42	ปาน กลาง
3.6 ความขัดแย้งและ ความอดทนต่อความ ขัดแย้ง	21 (5.92)	77 (21.69)	169 (47.61)	70 (19.72)	18 (5.07)	2.96	0.43	ปาน กลาง
3.7 มาตรฐานการ ปฏิบัติงานและความ คาดหวัง	11 (3.24)	31 (9.12)	130 (38.24)	117 (34.41)	51 (15.00)	3.51	0.49	มาก
3.8 ความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน และความจงรัก ภักดี ต่อกลุ่ม	10 (2.80)	32 (8.96)	136 (38.10)	128 (35.85)	51 (14.29)	3.49	0.71	ปาน กลาง
3.9 ความเสี่ยงและ ความท้าทาย	9 (2.51)	27 (7.54)	159 (44.41)	124 (34.64)	39 (10.89)	3.44	0.60	ปาน กลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ส่วน
 เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 (คะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.55) นั่นคือ พนักงานในอุตสาหกรรม

อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ทั้ง 9 ด้านคือ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และด้านความเสี่ยงและความท้าทาย อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร (N = 358)

ตัวแปรที่ศึกษา	ระดับความคิดเห็น ความถี่ / (ร้อยละ)					— X	SD	แปลผล
	1	2	3	4	5			
4. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร						3.23	0.40	ปานกลาง
4.1 ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์	16 (4.47)	43 (12.01)	151 (42.18)	95 (26.54)	53 (14.80)	3.35	0.61	ปานกลาง
4.2 ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน	34 (9.52)	50 (14.01)	135 (37.82)	83 (23.25)	55 (15.41)	3.21	0.42	ปานกลาง
4.3 ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่	33 (9.24)	61 (17.09)	137 (38.38)	76 (21.29)	50 (14.01)	3.14	0.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ตัวแปรความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 (คะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.25) นั่นคือ พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1, 2 และ 3

สมมติฐานที่ 1 คือ ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

สมมติฐานที่ 2 คือความรู้ในงานที่ทำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

สมมติฐานที่ 3 คือบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

ตารางที่ 7 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ความรู้ในงานที่ทำ บรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน (N = 358)

ตัวแปร	1	2	3	4
1. ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน	-	0.21**	0.47**	0.32**
2. ความรู้ในงานที่ทำ		-	0.36**	0.26**
3. บรรยากาศขององค์กร			-	0.49**
4. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร				-

** p < 0.01

จากตารางที่ 7 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (r) พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.32, p < 0.01$) ความรู้ในงานที่ทำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.26, p < 0.01$) และ บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.49, p < 0.01$)

ตารางที่ 8 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน (N = 358)

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1. ลักษณะที่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา	-	0.74**	0.58**	0.45**	0.23**
2. ลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน		-	0.77**	0.61**	0.33**
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลอื่น			-	0.61**	0.29**
4. การให้โอกาสบุคคลอื่น				-	0.25**
5. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร					-

** p < 0.01

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำทั้งสี่ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงานของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r = 0.33, p < 0.01$)

ตารางที่ 9 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในงานที่ทำในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน (N = 358)

ตัวแปร	1	2	3
1. ความรู้เกี่ยวกับสภาพการทำงานจริง	-	0.72**	0.27**
2. ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน กระบวนการ ทักษะต่างๆ		-	0.22**
3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร			-

** p < 0.01

จากตารางที่ 9 พบว่า ความรู้ในงานที่ทำทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ ความรู้เกี่ยวกับสภาพการทำงานจริง มีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r = 0.27, p < 0.01$)

ตารางที่ 10 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ใน
นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน (N = 358)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. โครงสร้างขององค์การ	-	0.46**	0.49**	0.45**	0.35**	0.12**	0.42**	0.48**	0.40**	0.29**
2. ความรับผิดชอบในงานของบุคคล		-	0.38**	0.43**	0.18**	0.15**	0.28**	0.36**	0.34**	0.21**
3. ความอบอุ่น			-	0.53**	0.41**	0.28**	0.38**	0.52**	0.39**	0.31**
4. การสนับสนุน				-	0.50**	0.25**	0.34**	0.53**	0.38**	0.32**
5. การให้รางวัลและการลงโทษ					-	0.33**	0.33**	0.40**	0.26**	0.35**
6. ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง						-	0.21**	0.13**	0.31**	0.20**
7. มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง							-	0.49**	0.49**	0.33**
8. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม								-	0.43**	0.49**
9. ความเลื่อมใสและความท้าทาย									-	0.36**
10. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ										-

** p < 0.01

จากตารางที่ 10 พบว่า บรรยากาศองค์การทั้งเก้าด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม มีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r = 0.49, p < 0.01$)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้นเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ความรู้ในงานที่ทำ และบรรยากาศองค์การ มีผลร่วมกันสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

ตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น เพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

ตัวแปร	B	SE	β	t	Sig	ค่าในแต่ละขั้น	
ขั้นที่ 1						R = 0.32	$R^2_{adj} = 0.10$
- ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน	2.58	0.11	-	24.65	0.00	$R^2 = 0.10$	F = 40.77***
	0.20	0.03	0.32	6.39	0.00		
ขั้นที่ 2						R = 0.38	$R^2_{adj} = 0.14$
- ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน	2.14	0.15	-	14.18	0.00	$R^2 = 0.14$	F = 29.02***
- ความรู้ในงานที่ทำ	0.17	0.03	0.28	5.52	0.00		
	0.15	0.04	0.20	3.99	0.00		
ขั้นที่ 3						R = 0.50	$R^2_{adj} = 0.25$
- ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน	1.31	0.18	-	7.26	0.00	$R^2 = 0.25$	F = 40.15***
- ความรู้ในงานที่ทำ	0.07	0.03	0.12	2.22	0.03	SE = 0.35	
- บรรยากาศองค์การ	0.07	0.04	0.09	1.81	0.07		
	0.45	0.06	0.40	7.33	0.00		
ขั้นที่ 4						R = 0.50	$R^2_{adj} = 0.24$
-ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน	1.43	0.17	-	8.45	0.00	$R^2 = 0.25$	F = 58.60***
-บรรยากาศองค์การ	0.07	0.03	0.12	2.31	0.02		
	0.48	0.06	0.43	8.29	0.00		

*** $p < 0.01$

จากตารางที่ 11 การวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ใช้ตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ตัวแปรตามคือ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำของหัวหน้างานสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามคือความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ร้อยละ 10 ($R^2 = 0.10, p < 0.05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การวิเคราะห์ขั้นที่ 2 ได้เพิ่มตัวแปรอิสระอีก 1 ตัวแปรคือ ความรู้ในงานที่ทำ ปรากฏว่า สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ร้อยละ 14 ($R^2 = 0.14, p < 0.05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบกับ การวิเคราะห์ขั้นที่ 1 จะสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้เพิ่มขึ้น (เดิม $R^2 = 0.10$ เปลี่ยนเป็น $R^2 = 0.14$)

การวิเคราะห์ขั้นที่ 3 ได้เพิ่มตัวแปรอิสระตัวสุดท้าย คือ บรรยากาศองค์กร ปรากฏว่า สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ร้อยละ 25 ($R^2 = 0.25, p < 0.05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบกับ การวิเคราะห์ขั้นที่ 2 จะสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้เพิ่มขึ้น (เดิม $R^2 = 0.14$ เปลี่ยนเป็น $R^2 = 0.25$) นอกจากนี้ยังพบว่าบรรยากาศองค์กรมีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมากที่สุด ($\beta = 0.40$)

ผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้สามารถเขียนเป็นสมการในรูปแบบได้ดังนี้คือ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร = $1.31 + 0.07$ (ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน) + 0.07 (ความรู้ในงานที่ทำ) + 0.45 (บรรยากาศองค์กร)

จากนั้นนำสมการที่ได้ไปทดสอบว่าเป็นจริงหรือไม่ โดยการทดสอบค่าคงที่ และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของแต่ละตัวแปร

เมื่อทดสอบค่าคงที่ พบว่าค่าสถิติ $t = 7.26$ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ($p < 0.05$) ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ความรู้ในงานที่ทำ และบรรยากาศองค์กร ต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ไม่ผ่านจุดศูนย์จึงยอมรับค่าคงที่ 1.31 และเมื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของแต่ละตัวแปร พบว่าค่าสถิติ t ของความรู้ในงานที่ทำ ($t = 1.81$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ($p > 0.05$) จึงไม่สามารถทำนายความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรได้

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน และ บรรยากาศองค์กร

การวิเคราะห์ขั้นที่ 4 ได้ลดตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปรคือ ความรู้ในงานที่ทำ ผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ ปรากฏว่า สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ร้อยละ 25 ($R^2 = 0.25$, $p < 0.05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบกับกรวิเคราะห์ขั้นที่ 2 จะสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้เพิ่มขึ้น (เดิม $R^2 = 0.14$ เปลี่ยนเป็น $R^2 = 0.25$) นอกจากนี้ยังพบว่าบรรยากาศองค์กรมีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมากที่สุด ($\beta = 0.43$)

ผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้สามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนน ได้ดังนี้

$$\text{ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร} = 1.43 + 0.07 (\text{ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน}) + 0.48 (\text{บรรยากาศองค์กร})$$

จากนั้นทำการทดสอบค่าคงที่ และทดสอบเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวแปรแต่ละตัว พบว่าค่าสถิติ $t = 8.45$ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ($p < 0.05$) ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างาน และบรรยากาศองค์กร ต่อ ความผูกพันองค์กร ไม่ผ่านจุดศูนย์ เพราะฉะนั้นค่าคงที่ 1.43 จึงยอมรับได้ และเมื่อทดสอบเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวแปรแต่ละตัว พบว่าค่าสถิติ t ของภาวะผู้นำของหัวหน้างาน และบรรยากาศองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ($p < 0.05$) เพราะฉะนั้นสัมประสิทธิ์ความถดถอยจึงยอมรับได้

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ไคสแควร์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 5

เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 5 ว่า มีความแตกต่างในความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรมากกับพนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรน้อยในปัจจุบันลักษณะทางประชากร ดังแสดงในตารางที่ 14 ถึง 19

สำหรับการแบ่งกลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากและพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยนั้น ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 20 และ 80 ของข้อมูลที่รวบรวมได้ของข้อคำถามเรื่องความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยจะมีผลคะแนนน้อยกว่า 70 และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก จะมีผลคะแนนมากกว่า 86 ซึ่งมีประชากรที่เป็นไปตามเงื่อนไขทั้งหมด 158 คน

ตารางที่ 12 แสดงความแตกต่างของสัดส่วนความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามเพศ
(N = 158)

เพศ	พนักงานที่ผูกพัน ต่อองค์การมาก	พนักงานที่ผูกพัน ต่อองค์การน้อย	Pearson Chi-Square	Fisher's Exact test
ชาย (ร้อยละ)	10 (12.99)	12 (14.81)	$X^2 = 0.11$ df = 1	Sig = 0.82 (2 sides)
หญิง (ร้อยละ)	67 (87.01)	69 (85.19)	Asymp sig = 0.74 (2 sides)	
รวม	77	81		

จากตารางที่ 12 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนพนักงานที่ผูกพันต่อองค์การมาก และพนักงานที่ผูกพันต่อองค์การน้อยโดยจำแนกตามเพศ ปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน (ไม่มีนัยสำคัญที่ $p < 0.05$)

ตารางที่ 13 แสดงความแตกต่างของสัดส่วนความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามอายุ
(N = 158)

อายุ	พนักงานที่ผูกพัน ต่อองค์การมาก	พนักงานที่ผูกพัน ต่อองค์การน้อย	Pearson Chi-Square	Fisher's Exact test
ไม่เกิน 25 (ร้อยละ)	27 (35.07)	38 (46.92)	$X^2 = 3.09$ df = 2	Sig = 0.22 (2 sides)
26-30 (ร้อยละ)	28 (36.36)	28 (34.57)	Asymp sig = 0.21 (2 sides)	
31 ปีขึ้นไป (ร้อยละ)	22 (28.57)	15 (18.51)		
รวม	77	81		

จากตารางที่ 13 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนพนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรมาก และพนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรน้อยโดยจำแนกตามอายุ ปรากฏว่า ทั้งสามกลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกัน (ไม่มีนัยสำคัญที่ $p < 0.05$)

ตารางที่ 14 แสดงความแตกต่างของสัดส่วนความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุงาน
(N = 158)

อายุงาน	พนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรมาก	พนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรน้อย	Pearson Chi-Square	Fisher's Exact test
ไม่เกิน 2 ปี (ร้อยละ)	30 (38.96)	28 (34.57)	$X^2 = 0.38$ df = 2 Asymp sig = 0.83 (2 sides)	Sig = 0.84 (2 sides)
3-5 ปี (ร้อยละ)	32 (41.56)	35 (43.21)		
5 ปีขึ้นไป (ร้อยละ)	15 (19.48)	18 (22.22)		
รวม	77	81		

ลิขสิทธิ์ © โดย Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 15 แสดงความแตกต่างของสัดส่วนความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามสถานภาพการสมรส (N = 158)

สถานภาพการสมรส	พนักงานที่ผูกพันต่อองค์การมาก	พนักงานที่ผูกพันต่อองค์การน้อย	Pearson Chi-Square	Fisher's Exact test
โสด (ร้อยละ)	52 (67.53)	63 (77.78)	$X^2 = 3.81$ df = 2	Sig = 0.13 (2 sides)
สมรส (ร้อยละ)	23 (29.87)	14 (17.28)	Asymp sig = 0.15 (2 sides)	
หย่า/แยกกันอยู่ (ร้อยละ)	2 (2.60)	4 (7.94)		
รวม	77	81		

จากตารางที่ 15 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนพนักงานที่ผูกพันต่อองค์การมาก และพนักงานที่ผูกพันต่อองค์การน้อยโดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส ปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน (ไม่มีนัยสำคัญที่ $p < 0.05$)

ตารางที่ 16 แสดงความแตกต่างของสัดส่วนความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา (N = 158)

ระดับการศึกษา	พนักงานที่ผูกพันต่อองค์การมาก	พนักงานที่ผูกพันต่อองค์การน้อย	Pearson Chi-Square	Fisher's Exact test
มัธยมต้น (ร้อยละ)	6 (7.89)	11 (13.58)	$X^2 = 2.95$ df = 3	Sig = 0.41 (2 sides)
มัธยมปลาย ปวช. (ร้อยละ)	42 (55.26)	37 (45.68)	Asymp sig = 0.40 (2 sides)	

ตารางที่ 16 (ต่อ) แสดงความแตกต่างของสัดส่วนความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา (N = 158)

ระดับการศึกษา	พนักงานที่ผูกพันต่อองค์การมาก	พนักงานที่ผูกพันต่อองค์การน้อย	Pearson Chi-Square	Fisher's Exact test
อนุปริญญา ปวส. (ร้อยละ)	21 (27.63)	21 (25.93)		
ปริญญาตรี และสูงกว่า (ร้อยละ)	7 (9.22)	12 (14.81)		
รวม	76	81		

จากตารางที่ 16 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนพนักงานที่ผูกพันต่อองค์การมาก และพนักงานที่ผูกพันต่อองค์การน้อยโดยจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน (ไม่มีนัยสำคัญที่ $p < 0.05$)

ตารางที่ 17 แสดงความแตกต่างของสัดส่วนความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระดับรายได้รวมต่อเดือน (N = 158)

รายได้รวมต่อเดือน	พนักงานที่ผูกพันต่อองค์การมาก	พนักงานที่ผูกพันต่อองค์การน้อย	Pearson Chi-Square	Fisher's Exact test
ไม่เกิน 5,000 (ร้อยละ)	27 (35.06)	28 (34.57)	$X^2 = 0.43$ df = 2	
5,001-10,000 (ร้อยละ)	47 (61.04)	48 (59.26)	Asymp sig = 0.81 (2 sides)	Sig = 0.86 (2 sides)
10,001-20,000 (ร้อยละ)	3 (3.90)	5 (6.17)		
รวม	77	81		

จากตารางที่ 17 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนพนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรมาก และพนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรน้อยโดยจำแนกตามระดับรายได้รวมต่อเดือน ปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน (ไม่มีนัยสำคัญที่ $p < 0.05$)

สรุปในการทดสอบสมมติฐานที่ 5 ได้ว่า พนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรกับพนักงานที่ไม่ผูกพันต่อองค์กรไม่มีความแตกต่างกัน ในปัจจัยลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระดับรายได้รวมต่อเดือน ที่ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved