

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำของผู้บังคับบัญชา กับความผูกพันในงานตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา” ในครั้งนี้ได้ศึกษากับกลุ่มประชากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ภายในศูนย์บริการผลิตภัณฑ์สุขภาพเบ็ดเสร็จ ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข จำนวนทั้งสิ้น 170 คน โดยแจกแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 150 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ครบถ้วนคืนมา 121 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.66 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำของผู้บังคับบัญชา กับความผูกพันในงานตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- 1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในงาน

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

- 2.1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำ กับความผูกพันในงาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	108	89.25
ชาย	13	10.75
รวม	121	100.00
2. อายุ		
21-30 ปี	71	58.67
31-40 ปี	20	16.52
41-50 ปี	21	17.35
มากกว่า 50 ปี	9	7.46
รวม	121	100.00
3. อายุงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	92	76.01
11-20 ปี	11	9.09
มากกว่า 21 ปี	18	15.00
รวม	121	100.00
4. ระดับการศึกษา (ที่ได้รับสูงสุด)		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	16.54
ปริญญาตรี	86	71.07
สูงกว่าปริญญาตรี	15	12.39
รวม	121	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. หน่วยงาน		
กองควบคุมเครื่องมือแพทย์	21	17.35
กลุ่มควบคุมเครื่องสำอาง	17	14.04
กองควบคุมยา	34	28.11
กองควบคุมอาหาร	34	28.11
กลุ่มควบคุมวัตถุอันตราย	15	12.39
รวม	121	100.00

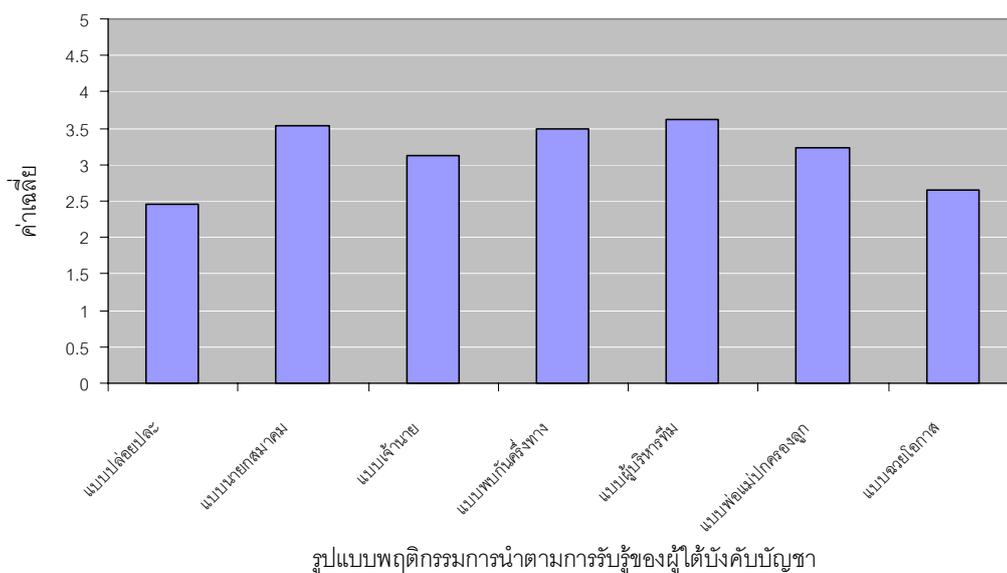
จากตารางที่ 4.1 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่เป็นเพศหญิงจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 89.25 เพศชาย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 ส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 58.67 รองลงมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.35 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.52 ส่วนใหญ่ มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปีมากที่สุด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 76.01 รองลงมามีอายุงานมากกว่า 21 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และมีอายุงานระหว่าง 11 – 20 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 71.07 รองลงมามีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.54 และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.39 ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในกองควบคุมยา จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 28.11 และกองควบคุมอาหาร จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 28.11 รองลงมาคือกองควบคุมเครื่องมือแพทย์ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.35 กลุ่มควบคุมเครื่องสำอาง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.04 และ กลุ่มควบคุมวัตถุอันตราย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.39

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบพฤติกรรมกรรนำตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา

ภาพที่ 3

กราฟข้อมูลรูปแบบพฤติกรรมกรรนำตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา

ข้อมูลรูปแบบพฤติกรรมกรรนำตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา



ตารางที่ 4.2

ข้อมูลรูปแบบพฤติกรรมกรรนำตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Sd)	ระดับ
<u>รูปแบบพฤติกรรมกรรนำตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา</u>			
แบบปล่อยปละ	2.45	.629	ต่ำ
แบบนายกดขี่	3.53	.611	ปานกลาง
แบบเจ้านาย	3.12	.698	ปานกลาง
แบบพบกันครึ่งทาง	3.50	.522	ปานกลาง
แบบผู้บริหารทีม	3.61	.728	ปานกลาง
แบบพ่อแม่ปกครองลูก	3.23	.523	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลรูปแบบพฤติกรรมกรรนำตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Sd)	ระดับ
<u>รูปแบบพฤติกรรมกรรนำตามการรับรู้ของ ผู้ได้บังคับบัญชา</u> แบบลวยโอกาส	2.66	.740	ต่ำ

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้รูปแบบพฤติกรรมกรรนำแต่ละรูปแบบอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ได้บังคับบัญชาทราบว่าผู้บังคับบัญชาใช้รูปแบบพฤติกรรมกรรนำแบบผู้บริหารที่มากที่สุด ($\bar{X} = 3.61$) รองลงมาได้แก่ รูปแบบพฤติกรรมกรรนำแบบนายกสมาคม ($\bar{X} = 3.53$) รูปแบบพฤติกรรมกรรนำแบบพบกันครึ่งทาง ($\bar{X} = 3.50$) รูปแบบพฤติกรรมกรรนำแบบพ่อแม่ปกครองลูก ($\bar{X} = 3.23$) รูปแบบพฤติกรรมกรรนำแบบเจ้านาย ($\bar{X} = 3.12$) รูปแบบพฤติกรรมกรรนำแบบลวยโอกาส ($\bar{X} = 2.66$) และรูปแบบพฤติกรรมกรรนำแบบปล่อยปละ ($\bar{X} = 2.45$)

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในงาน

ตารางที่ 4.3

ข้อมูลความผูกพันในงาน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Sd)
ความผูกพันในงาน	3.38	.393

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่ จำนวน 121 คน มีความผูกพันในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมการนำกับความผูกพันในงาน

รูปแบบพฤติกรรมการนำ	ความผูกพันในงาน
ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมการนำแบบปล่อยปลงกับความผูกพันในงาน	-.188*
ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมการนำแบบนายกลูกน้องกับความผูกพันในงาน	.227*
ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมการนำแบบเจ้านายกับความผูกพันในงาน	-.367**
ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมการนำแบบพบกันครึ่งทางกับความผูกพันในงาน	-.004
ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมการนำแบบผู้บริหารทีมกับความผูกพันในงาน	.343**
ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมการนำแบบพ่อแม่ปกครองลูกกับความผูกพันในงาน	.047
ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมการนำแบบจួយโอกาสกับความผูกพันในงาน	-.213*

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมการนำกับความผูกพันในงาน ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมการนำแบบปล่อยปลงกับความผูกพันในงาน เท่ากับ $-.188$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน การวิจัยที่ 1 ที่ว่า รูปแบบพฤติกรรมการนำแบบปล่อยปลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันในงาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมการนำแบบนายกลูกน้องกับ

ความผูกพันในงาน เท่ากับ .227 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับ สมมติฐาน การวิจัยที่ 2 ที่ว่า รูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบปล่อยปละมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันในงาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบเจ้านายกับความ ผูกพันในงาน เท่ากับ -.367 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงยอมรับ สมมติฐาน การวิจัยที่ 3 ที่ว่า รูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบเจ้านายมีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความผูกพันใน งาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบพบกันครึ่งทางกับ ความผูกพันในงาน มีค่าเท่ากับ -.004 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ที่ 4 ที่ว่า รูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบพบกันครึ่งทางไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบผู้บริหารทีมกับ ความผูกพันในงาน เท่ากับ .343 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงยอมรับ สมมติฐาน การวิจัยที่ 5 ที่ว่า รูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบผู้บริหารทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันในงาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบพ่อแม่ปกครองลูก กับความผูกพันในงาน มีค่าเท่ากับ -.047 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการ วิจัยที่ 6 ที่ว่า รูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบพ่อแม่ปกครองลูกไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันใน งาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบฉวยโอกาสกับ ความผูกพันในงาน เท่ากับ -.213 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับ สมมติฐานการวิจัยที่ 7 ที่ว่า รูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบฉวยโอกาสมีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความผูกพันในงาน