

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็น 3 ตอนคือ

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
- ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานประจำเรือซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามกับตัวแปรอื่น ได้แก่ ภาวะผู้นำ(ของนายเรือ) ความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันด้านจิตใจกับองค์กร และผลการปฏิบัติงานของทีมในส่วนของพนักงานประจำเรือเป็นผู้ตอบเอง การวิเคราะห์ใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05

ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัท ระยะเวลาที่ทำงานกับหัวหน้า ระยะเวลาที่ทำงานอยู่บนเรือของผู้ตอบแต่ละคนในเรือถูกนำมารวมและหาค่าเฉลี่ยให้เป็นคะแนนของแต่ละทีม (สถิติพรรณนาของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลแสดงในผนวก ง) ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับหน่วยของการวิเคราะห์ที่อยู่ในระดับทีม

ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัท ระยะเวลาที่ทำงานกับหัวหน้า และระยะเวลาที่ทำงานอยู่บนเรือของพนักงานประจำเรือ ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของนายเรือ ความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันด้านจิตใจกับองค์กร และผลการปฏิบัติงานของเรือที่ประเมินโดยพนักงานประจำเรือผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานประจำเรือและตัวแปรอื่น

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะผู้นำ (ของ นายเรือ)	ความผูกพัน ด้านจิตใจ กับหัวหน้า	การรับรู้การ สนับสนุน จากองค์กร	ความ ผูกพันด้าน จิตใจกับ องค์กร	ผลการ ปฏิบัติงาน ของทีม ประเมิน โดยลูกเรือ
อายุ	-.098	-.173	.247	.250	-.020
ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัท	.006	-.017	-.138	-.030	-.092
ระยะเวลาที่ทำงานกับหัวหน้า	-.056	.053	-.102	.099	.050
ระยะเวลาที่ทำงานอยู่บนเรือ	-.147	-.147	.042	.070	.193

n = 45

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลสถิติพื้นฐานของคะแนนจากตัวแปรทั้งหมดประกอบด้วยค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากตัวแปรต่างๆ แสดงไว้ในตารางที่ 4.2 และตารางที่ 4.3

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปและภาวะผู้นำระดับ 5 พบว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีค่าต่ำที่สุดคือ 3.68 และค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนภาวะผู้นำระดับ 5 มีค่าสูงที่สุดคือ 3.88 แต่เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำแบบปฏิรูปโดยแยกเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงที่สุดคือ 4.02

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปทั้งแบบรวมทุกด้านและแยกพิจารณาเป็นรายด้าน และภาวะผู้นำระดับ 5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบปฏิรูปโดยรวมและภาวะผู้นำระดับ 5 มีค่าสูงที่สุด ($r = .950, p < .01$) ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปฏิรูปด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r = .767, p < .01$)

เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำแต่ละด้าน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบปฏิรูปอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน การวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไปจึงนำเพียงผลรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้านมาพิจารณาดังแสดงในตารางที่ 4.3

เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กรณีใช้คะแนนผลการปฏิบัติงานของทีมที่มาจากการเก็บข้อมูล 2 ส่วน จึงเสนอคะแนนผลการปฏิบัติงานของทีมเป็น 2 แบบคือ

แบบที่ 1 คือผลการปฏิบัติงานของทีมที่เป็นค่าเฉลี่ยของผู้ตอบ 3 กลุ่ม ได้มาจากการนำคะแนนที่ผู้ตอบทั้ง 3 กลุ่มนั้นคือ พนักงานประจำเรือ นายเรือ และผู้บริหารที่สำนักงาน ตอบข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเรือในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมาจำนวน 19 ข้อ นำมาหาค่าเฉลี่ยแสดงเป็นวิธีการคำนวณได้ดังนี้

$$\text{ผลการปฏิบัติงานของทีมแบบที่ 1} = \frac{\text{คะแนนผลการปฏิบัติงานของเรือตอบโดยเจ้าหน้าที่เรือที่เป็น} \\ \text{ค่าเฉลี่ยของทั้งทีม} + \text{คะแนนที่ตอบโดยนายเรือ} + \text{คะแนน} \\ \text{ที่ตอบโดยทีมผู้บริหาร}}{3}$$

แบบที่ 2 คือผลการปฏิบัติงานของทีมที่เป็นค่าเฉลี่ยของผลรวมคะแนนจากผู้ตอบ 3 กลุ่มและดรชนี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของเรือ ได้มาจากคะแนนของผู้ตอบทั้ง 3 กลุ่มตอบคำถาม 19 ข้อเช่นเดียวกับแบบที่ 1 และคะแนนผลการปฏิบัติงานที่ได้จากการนำดรชนี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของเรือที่นำมาหาพิสัยและจัดแบ่งระดับเป็น 1-5 แล้ว จึงหาค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนทั้ง 4 ส่วน แสดงวิธีการคำนวณได้ดังนี้

$$\text{ผลการปฏิบัติงานของทีมแบบที่ 2} = \frac{\text{คะแนนผลการปฏิบัติงานของเรือตอบโดยเจ้าหน้าที่เรือที่เป็น} \\ \text{ค่าเฉลี่ยของทั้งทีม} + \text{คะแนนที่ตอบโดยนายเรือ} + \text{คะแนน} \\ \text{ที่ตอบโดยทีมผู้บริหาร} + \text{ดรชนี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของ} \\ \text{เรือที่จัดแบ่งเป็นระดับ 1 ถึง 5 แล้ว}}{4}$$

ตารางที่ 4.2

สถิติพรรณนาและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำทุกด้าน

ตัวแปร	Mean	SD	1	2	2.1	2.2	2.3	2.4	3	4
1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	3.68	.45	(.88)							
2. ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปโดยรวมทุกด้าน	3.84	.52	.886**	(.95)						
2.1 ด้านการมีอิทธิพลด้วยอุดมการณ์	4.02	.54	.767**	.939**	(.91)					
2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.79	.54	.876**	.947**	.822**	(.88)				
2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.72	.60	.848**	.944**	.828**	.893**	(.90)			
2.4.ด้านการคำนึงถึงจิตใจเป็นรายบุคคล	3.70	.54	.864**	.923**	.825**	.839**	.852**	(.85)		
3. ภาวะผู้นำระดับ 5	3.88	.52	.855**	.950**	.903**	.865**	.913**	.893**	(.95)	
4. ผลรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้าน	3.83	.49	.916**	.991**	.924**	.933**	.943**	.928**	.976**	(.98)

หมายเหตุ:

(1) n = 45

(2) ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ ครอนบาค

(3) ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ +/- 0-.33 (ต่ำ), +/- .34-.66 (ปานกลาง), +/- .67 ขึ้นไป (สูง)

** $p < .01$

ตารางที่ 4.3

สถิติพรรณนาและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำและตัวแปรอื่นเป็นรายคู่

ตัวแปร	Mean	SD	1	2	3	4	5	6
1. ผลรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้าน	3.83	.49	(.98)					
2. ความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้า	3.47	.51	.919**	(.93)				
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	3.47	.49	.131	.168	(.94)			
4. ความผูกพันด้านจิตใจกับองค์กร	3.68	.39	.062	.120	.806**	(.95)		
5. ผลการปฏิบัติงานของทีมที่เป็นค่าเฉลี่ยของผู้ตอบ 3 กลุ่ม (แบบที่ 1)	4.49	.20	.044	.066	.502**	.353**	(.89)	
6. ผลการปฏิบัติงานของทีมที่เป็นค่าเฉลี่ยของผลรวมคะแนนจากผู้ตอบ 3 กลุ่มและดรรชนีวัดประสิทธิภาพการทำงานของเรือ (แบบที่ 2)	4.53	.35	.066	.081	.473**	.402**	.843**	1

หมายเหตุ:

(1) n = 45

(2) ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ ครอนบาค ยกเว้นค่าความเที่ยงของมาตรวัดผลการปฏิบัติงานของทีมเป็นค่าความเชื่อมั่นของผู้ประเมินทั้งหมดโดยเฉลี่ย (Intraclass Correlation Coefficient - Average Measure)

(3) ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ +/- 0-.33 (ต่ำ), +/- .34-.66 (ปานกลาง), +/- .67ขึ้นไป (สูง)

** $p < .01$

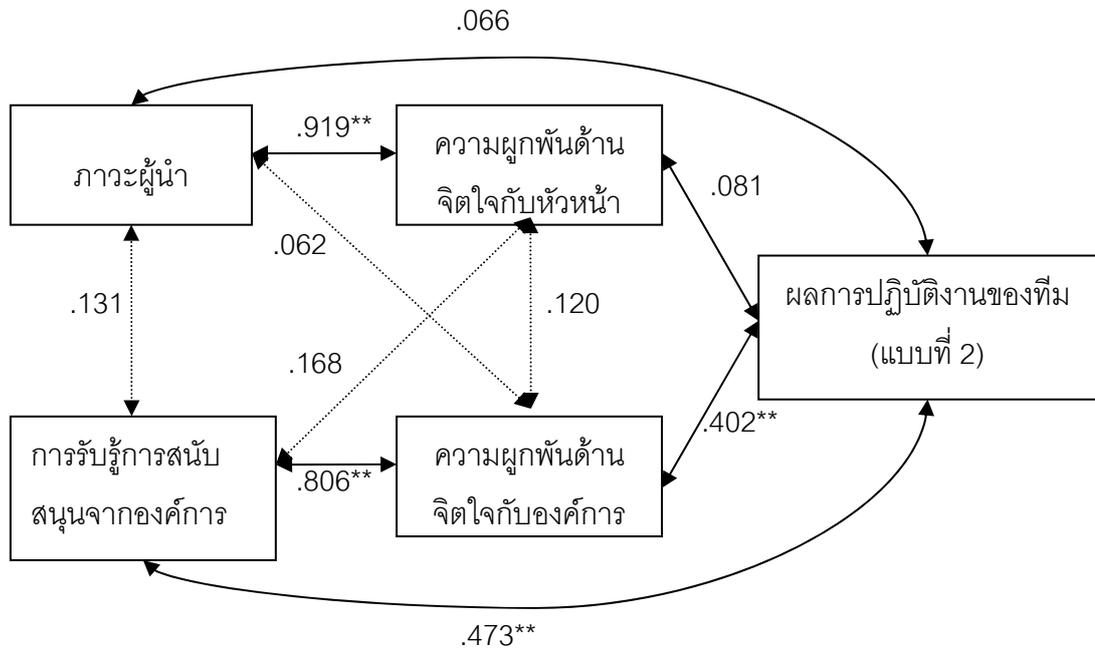
จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตของผลรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้าน ความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันด้านจิตใจกับองค์กร ผลการปฏิบัติงานของทีมแบบที่ 1 (ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติงานของทีมที่ตอบโดยผู้ตอบ 3 กลุ่ม) และแบบที่ 2 (ค่าเฉลี่ยของผลรวมคะแนนผลการปฏิบัติงานของทีมที่ตอบโดยผู้ตอบ 3 กลุ่ม และดรชณีวัตประสิทธิภาพการทำงานของเธอ) พบว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนผลการปฏิบัติงานของเธอแบบที่ 2 มีค่าสูงที่สุดคือ 4.53 และค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้ามีค่าต่ำที่สุดคือ 3.42

ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายคู่พบว่า ผลรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้านและความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ($r = .919, p < .01$) รองลงมาคือคะแนนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันด้านจิตใจกับองค์กร ($r = .806, p < .01$) ส่วนผลการปฏิบัติงานของทีมทั้งแบบที่ 1 และแบบที่ 2 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ($r = .502, r = .473, p < .01$ ตามลำดับ) และความผูกพันด้านจิตใจกับองค์กร ($r = .353, r = .402, p < .01$ ตามลำดับ) เท่านั้น และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันด้านจิตใจกับองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำและความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้า เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ทั้งหมดมาเขียนบนโมเดลการวิจัย โดยนำเฉพาะผลการปฏิบัติงานของทีมในแบบที่ 2 มาใช้ในการวิเคราะห์และใส่ค่าบนโมเดล ได้ผลปรากฏดังภาพที่ 4.1

การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังแสดงในภาพที่ 4.1 เป็นการตรวจสอบค่าสถิติพื้นฐานระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ เพื่อแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่เป็นอย่างไร ภาพที่ 4.1 ได้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้าในระดับสูง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านจิตใจกับองค์กรในระดับสูง แต่ภาวะผู้นำของหัวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันด้านจิตใจกับองค์กรของพนักงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านจิตใจที่พนักงานมีต่อหัวหน้า รวมถึงความผูกพันด้านจิตใจที่พนักงานมีต่อหัวหน้าก็ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านจิตใจที่พนักงานมีต่อองค์กร

ภาพที่ 4.1

โมเดลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) ระหว่างตัวแปรต่างๆเป็นรายคู่



ในการทดสอบตัวแปรสื่อ บารอน และ เคนนี่ (Baron and Kenny, 1986, p.1175) เลือกใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ (Unstandardized Regression Coefficient) โดยให้เหตุผลที่ไม่ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้รับผลกระทบจากความแปรปรวนของปัจจัยส่งผล (The Variances of The Independent Variable) หรือค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดปัจจัยรับผล (Measurement Error in The Dependent Variable) ในขณะที่ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยไม่ได้รับผลกระทบนี้ การวิเคราะห์ตัวแปรสื่อจึงควรใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ งานวิจัยนี้แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรที่ศึกษาในตอนต้นที่ 3 ซึ่งเป็นขั้นตอนการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

เนื่องจากคะแนนผลการปฏิบัติงานของทีมมีที่มาจากวิธีการวัดมากกว่า 1 วิธี (Composite Measures) นั่นคือได้มาจากผู้ตอบ 3 กลุ่ม (กลุ่มพนักงานประจำเรือ นายเรือ และทีมผู้บริหาร) ตอบคำถามชุดเดียวกัน และจากดรชเน็วัดประสิทธิภาพการทำงานของเรือ เมื่อนำคะแนนที่ได้จากการวัดทั้งหมดมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าคะแนนผลการปฏิบัติงานของทีมวัดจาก 4 แหล่งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมด ดังแสดงในตารางที่ 4.4 โดยที่

คะแนนผลการปฏิบัติงานของทีมตอบโดยกลุ่มพนักงานประจำเรือและผลการปฏิบัติงานของทีมจากดรชนี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของเรือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ($r = .619, p < .01$) ในขณะที่คะแนนผลการปฏิบัติงานของทีมตอบโดยนายเรือและผลการปฏิบัติงานของทีมจากดรชนี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของเรือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r = .399, p < .01$) คะแนนผลการปฏิบัติงานของทีมที่นำไปใช้วิเคราะห์ในขั้นตอนการทดสอบสมมติฐานคือคะแนนผลการปฏิบัติงานในแบบที่ 2 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของผลรวมคะแนนจากผู้ตอบ 3 กลุ่มและดรชนี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของเรือ

ตารางที่ 4.4

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนผลการปฏิบัติงานของทีมที่ตอบโดยผู้ตอบ 3 กลุ่มและดรชนี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของเรือ

ตัวแปร	1	2	3	4
1. ผลการปฏิบัติงานของทีมตอบโดยกลุ่มพนักงานประจำเรือ	1			
2. ผลการปฏิบัติงานของทีมตอบโดยนายเรือ	.610**	1		
3. ผลการปฏิบัติงานของทีมตอบโดยทีมผู้บริหารที่สำนักงาน	.407**	.540**	1	
4. ผลการปฏิบัติงานของทีมจากดรชนี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของเรือ	.619**	.399**	.523**	1

n = 45

** $p < .01$

ในการวิเคราะห์คะแนนผลการปฏิบัติงานของทีมพบว่า มีเรือจำนวนหลายลำที่มีดรชนี้วัดประสิทธิภาพในการทำงานเต็มร้อยละร้อย จึงนำเรือมาแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มที่มีคะแนนประสิทธิภาพในการทำงานเต็มร้อยและกลุ่มที่มีคะแนนประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่าร้อย เพื่อพิจารณาว่าคะแนนตัวแปรต่างๆของ 2 กลุ่มนี้มีความแตกต่างกันหรือไม่ โดยใช้การทดสอบค่าสถิติ t (t-test) ผลที่ได้แสดงในตารางที่ 4.5

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มเรือที่มีคะแนนประสิทธิภาพในการทำงานเต็มร้อยมีเพียงคะแนนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (mean = 3.55) และคะแนนความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้า

(mean = 3.28) แตกต่างไปจากกลุ่มเรือที่มีคะแนนประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่าร้อยละ (mean = 3.82 และ mean = 3.55 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนคะแนนภาวะผู้นำแบบปฏิรูป ภาวะผู้นำระดับ 5 ผลรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้าน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันด้านจิตใจกับองค์กรระหว่างกลุ่มเรือที่มีคะแนนประสิทธิภาพในการทำงานเต็มร้อยละ และกลุ่มเรือที่มีคะแนนประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่าร้อยละไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5

ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติ t ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาระหว่างกลุ่มเรือที่มีคะแนนประสิทธิภาพในการทำงานเต็มร้อยละ และกลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ

ตัวแปร	กลุ่มเรือที่มีคะแนนเต็มร้อยละ		กลุ่มเรือที่มีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ		ค่าสถิติ t	p-value
	Mean	SD	Mean	SD		
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	3.55	0.53	3.82	0.33	-2.069	.045*
ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป	3.75	0.63	3.92	0.37	-1.094	.280
ภาวะผู้นำระดับ 5	3.77	0.62	3.99	0.37	-1.433	.159
ผลรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้าน	3.72	0.60	3.92	0.34	-1.383	.174
ความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้า	3.30	0.60	3.62	0.34	-2.220	.032*
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	3.55	0.46	3.39	0.52	1.125	.267
ความผูกพันด้านจิตใจกับองค์กร	3.73	0.45	3.63	0.33	.898	.374

หมายเหตุ: เรือที่มีคะแนนประสิทธิภาพในการทำงานเต็มร้อยละมีจำนวน 22 ลำ เรือที่มีคะแนนประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่าร้อยละมีจำนวน 23 ลำ

* $p < .05$

การที่กลุ่มเรือที่มีคะแนนประสิทธิภาพในการทำงานเต็มร้อยละมีคะแนนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนต่ำกว่ากลุ่มเรือที่มีคะแนนประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่าร้อยละ อาจเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานในอดีตต่ำ นายเรือจึงพยายามแสดงภาวะผู้นำด้านการแลกเปลี่ยนมากขึ้น ในขณะที่เรือที่มีคะแนนประสิทธิภาพในการทำงานเต็มร้อยละมีคะแนนความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้าต่ำกว่ากลุ่มเรือที่มีคะแนนประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่าร้อยละ อาจเป็นไปได้ว่าความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้าไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน สำหรับการวิเคราะห์การส่งผล-รับผลจะทำโดยละเอียดในลำดับถัดไป

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย จะกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยผลการวิจัยในแต่ละสมมติฐานเป็นดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1: ภาวะผู้นำแต่ละด้าน และผลรวมของภาวะผู้นำทั้งแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป และภาวะผู้นำระดับ 5 ส่งผลทั้งทางตรง และทางอ้อมผ่านความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้าไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม

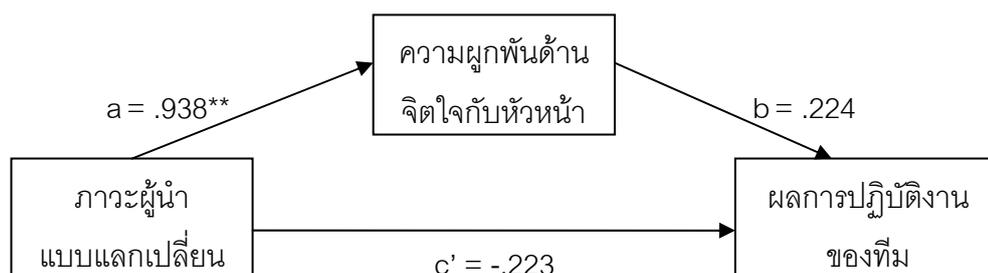
จากขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยในบทที่ 3 ขั้นที่ 1 ถึง 5 ตามขั้นตอนของบาร์อนและเคนนี่ (Baron and Kenny, 1986; Kenny, 2006) สามารถนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 เป็นข้อๆจากข้อที่ 1.1 ถึง 1.4 ดังนี้

1.1 วิเคราะห์การส่งผลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนผ่านความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้าไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม

ผลการทดสอบพบว่าผลโดยรวม ($c = -.013$) และผลทางตรง ($c' = -.223$) ที่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งไปยังผลการปฏิบัติงานของทีมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญของผลทางอ้อม [$a*b = (.938)(.224)$] ด้วยค่าสถิติ Z ตามสูตรของโซเบล (Sobel, 1982) พบว่าค่า Z (1.136) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจึงไม่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้าไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแต่ละเส้นทางดังแสดงในภาพที่ 4.2

ภาพที่ 4.2

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้าไปยังภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุจากผลการปฏิบัติงานของทีมไปยังภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้า (ผลทางตรงและผลทางอ้อม)

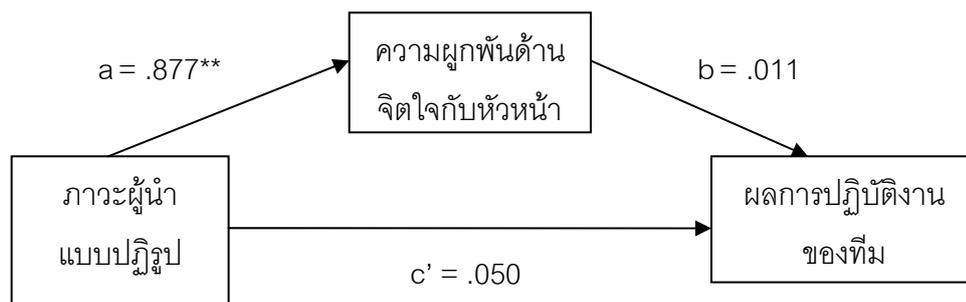


1.2 วิเคราะห์การส่งผลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำแบบปฏิรูปผ่านความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้าไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม

ผลการทดสอบพบว่าผลโดยรวม ($c = .059$) และผลทางตรง ($c' = .050$) ที่ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปส่งไปยังผลการปฏิบัติงานของทีมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญของผลทางอ้อม [$a*b = (.877)(.011)$] ด้วยค่าสถิติ Z ตามสูตรของโซเบล (Sobel, 1982) พบว่าค่า Z (.045) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปจึงไม่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้าไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแต่ละเส้นทางดังแสดงในภาพที่ 4.3

ภาพที่ 4.3

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้าไปยังภาวะผู้นำแบบปฏิรูป
และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุจากผลการปฏิบัติงานของทีมไปยังภาวะผู้นำแบบปฏิรูป
และความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้า (ผลทางตรงและผลทางอ้อม)

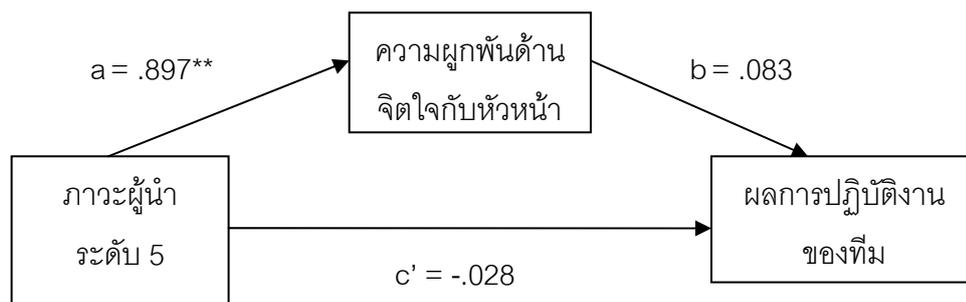


1.3 วิเคราะห์การส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำระดับ 5 ผ่านความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้าไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม

ผลการทดสอบพบว่าผลโดยรวม ($c = .046$) และผลทางตรง ($c' = -.028$) ที่ภาวะผู้นำระดับ 5 ส่งไปยังผลการปฏิบัติงานของทีมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญของผลทางอ้อม [$a*b = (.897)(.083)$] ด้วยค่าสถิติ Z ตามสูตรของไซเบล (Sobel, 1982) พบว่าค่า Z (.304) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ภาวะผู้นำระดับ 5 จึงไม่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้าไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแต่ละเส้นทางดังแสดงในภาพที่ 4.4

ภาพที่ 4.4

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้าไปยังภาวะผู้นำระดับ 5 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุจากผลการปฏิบัติงานของทีมไปยังภาวะผู้นำระดับ 5 และความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้า (ผลทางตรงและผลทางอ้อม)

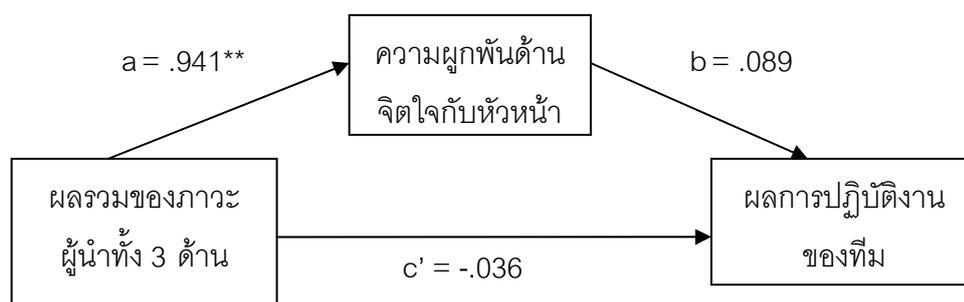


1.4 วิเคราะห์การส่งผลทางตรงและทางอ้อมของผลรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้านผ่านความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้าไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม

ผลการทดสอบพบว่าผลโดยรวม ($c = .048$) และผลทางตรง ($c' = -.036$) ที่ผลรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้านส่งไปยังผลการปฏิบัติงานของทีมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญของผลทางอ้อม [$a*b = (.941)(.089)$] ด้วยค่าสถิติ Z ตามสูตรของไซเบล (Sobel, 1982) พบว่าค่า $Z (.325)$ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผลรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้านจึงไม่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้าไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแต่ละเส้นทางดังแสดงในภาพที่ 4.5

ภาพที่ 4.5

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้าไปยังผลรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้าน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุจากผลการปฏิบัติงานของทีมไปยังผลรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้านและความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้า
(ผลทางตรงและผลทางอ้อม)



ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและค่าสถิติ Z ที่ได้จากการทดสอบใน 1.1-1.4 นำมาสรุปได้ดังในตารางที่ 4.6 จากการทดสอบข้อ 1.1-1.4 จะเห็นว่า มีเพียงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้าไปยังภาวะผู้นำแต่ละด้านและผลรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้านเท่านั้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป ภาวะผู้นำระดับ 5 ผลรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้าน ต่างส่งผลไปยังความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้า แต่ความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้าไม่ส่งผลต่อไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม เมื่อทำการทดสอบค่าสถิติ Z ด้วยสูตรของโซเบล (Sobel, 1982) พบว่าค่า Z ของการส่งผลทางอ้อมจากภาวะผู้นำไปยังผลการปฏิบัติงานของทีมผ่านความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ ดังนั้น ภาวะผู้นำแต่ละด้าน และผลรวมของภาวะผู้นำทั้งแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป และภาวะผู้นำระดับ 5 ไม่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้าไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม จึงสรุปว่า ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ 1 หรือกล่าวอีกทางหนึ่งว่า ความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้าไม่เป็นตัวแปรสื่อของการส่งผลจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป ภาวะผู้นำระดับ 5 และผลรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้านไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม

ตารางที่ 4.6

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย และค่าสถิติ Z ในการทดสอบการเป็นตัวแปรสื่อของความผูกพันด้าน
จิตใจกับหัวหน้าในการส่งผลจากภาวะผู้นำไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม

ตัวแปรต้น	ผลทางอ้อม (a*b)		ผลโดยรวม C	ผลทางตรง c'	ค่าสถิติ Z (p-value)
	a	b			
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	.938**	.224	-.013	-.223	1.136 (.256)
ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป	.877**	.011	.059	.050	.045 (.964)
ภาวะผู้นำระดับ 5	.897**	.083	.046	-.028	.304 (.761)
ผลรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้าน	.941**	.089	.048	-.036	.325 (.745)

** $p < .01$

สมมติฐานการวิจัยที่ 2: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันด้าน
จิตใจกับองค์การไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม

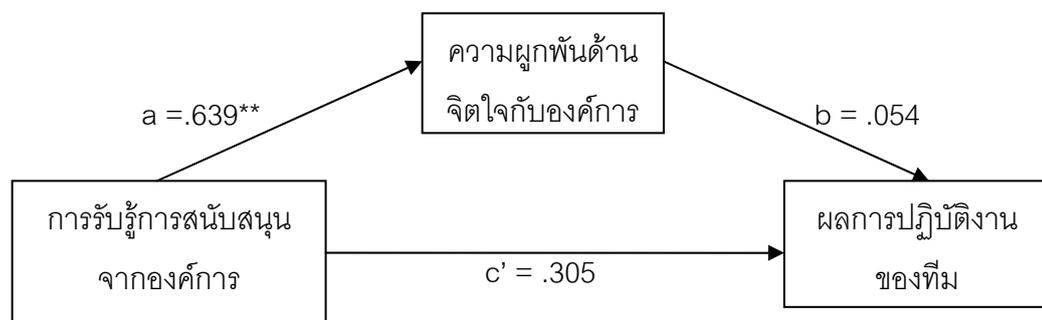
จากขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยในบทที่ 3 ขั้นที่ 1 ถึง 5 ตามวิธีการของบารอนและเคนนี่ (Baron and Kenny, 1986; Kenny, 2006) สามารถนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 โดยแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแต่ละเส้นทางในภาพที่ 4.6 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและค่าสถิติ Z ในตารางที่ 4.7

การทดสอบพบว่าผลโดยรวมที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งไปยังผลการปฏิบัติงานของทีมมีนัยสำคัญทางสถิติ ($c = .340, p < .01$) แต่ผลทางตรงที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งไปยังผลการปฏิบัติงานของทีมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($c' = .305$) เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญของผลทางอ้อม [$a*b = (.639)(.054)$] ด้วยค่าสถิติ Z ตามสูตรของโซเบล (Sobel, 1982) พบว่าค่า Z (.258) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไม่ส่งผลทางทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันด้านจิตใจกับองค์การไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม จึงสรุปว่า ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ 2 หรือกล่าวอีก

ทางหนึ่งว่า ความผูกพันด้านจิตใจกับองค์กรไม่เป็นตัวแปรสื่อของการส่งผลจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม

ภาพที่ 4.6

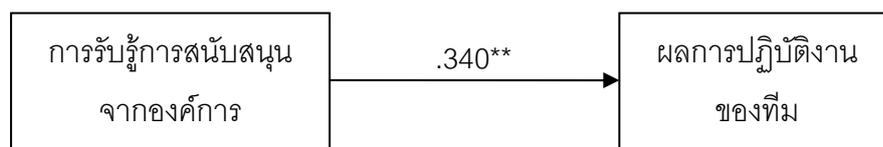
ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากความผูกพันด้านจิตใจกับองค์กรไปยังการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุจากผลการปฏิบัติงานของทีมไปยังการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันด้านจิตใจกับองค์กร (ผลทางตรงและผลทางอ้อม)



แต่จากการที่ผลโดยรวมของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งไปยังผลการปฏิบัติงานของทีมมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการส่งผลโดยรวมไว้ดังภาพที่ 4.7 เพื่อนำมาพิจารณาต่อไป และได้สรุปผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยทั้งหมด ทั้งการส่งผลโดยรวม การส่งผลทางตรงและผลทางอ้อมไว้ในตารางที่ 4.7

ภาพที่ 4.7

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากผลการปฏิบัติงานของทีมไปยังการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (ผลโดยรวม)



ตารางที่ 4.7

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย และค่าสถิติ Z ในการทดสอบการส่งผลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การผ่านความผูกพันด้านจิตใจกับองค์การไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม

ตัวแปรต้น	ผลทางอ้อม (a*b)		ผลโดยรวม C	ผลทางตรง c'	ค่าสถิติ Z (p-value)
	a	b			
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	.639**	.054	.340**	.305	.258 (.796)

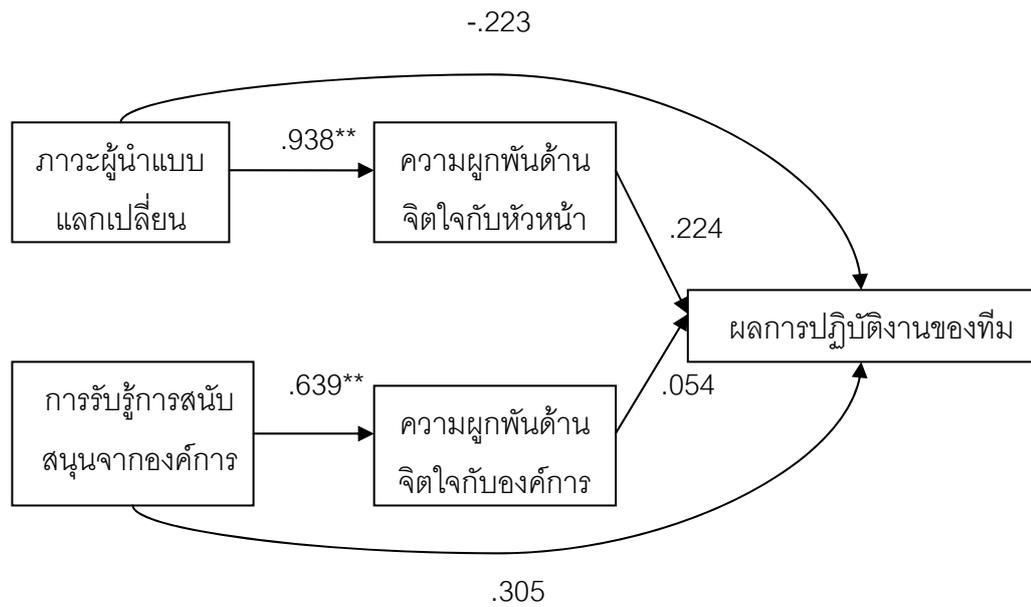
** $p < .01$

การที่ค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลโดยรวมของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไปยังผลการปฏิบัติงานของทีมมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีผลต่อผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีต (Eisenberger et al., 1986; Eisenberger et al., 1990; Eisenberger et al., 2002; และ Rhoades and Eisenberger, 2002) แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์ที่โดยให้ความผูกพันด้านจิตใจกับองค์การเป็นตัวแปรสื่อ ผลการทดสอบพบว่า การส่งผลทางตรงจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม และการส่งผลทางอ้อมจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การผ่านความผูกพันด้านจิตใจกับองค์การไปยังผลการปฏิบัติงานของทีมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลการวิจัยยังไม่ถูกต้อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอาจส่งผลไปยังผลการปฏิบัติงานของทีมโดยผ่านปัจจัยสื่อตัวอื่นที่ยังไม่ได้นำมาศึกษาในที่นี้ หรืออาจจะมีปัจจัยกำกับตัวอื่นที่เข้ามากำกับกับการส่งผลจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม จึงมีการทดสอบหาตัวแปรกำกับในส่วนของการศึกษาเพิ่มเติมและได้แสดงผลการทดสอบไว้ในบทที่ 5

สำหรับการแสดงผลการวิเคราะห์ในครั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับโมเดลและสมมติฐานการวิจัย จึงนำค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป ภาวะผู้นำระดับ 5 และผลรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้านที่ส่งไปยังความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้าและผลการปฏิบัติงานของทีม เสนอพร้อมกับการส่งผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไปยังความผูกพันด้านจิตใจกับองค์การและผลการปฏิบัติงานของทีม โดยแยกแสดงผลของภาวะผู้นำแต่ละแบบ ดังภาพที่ 4.8-4.11

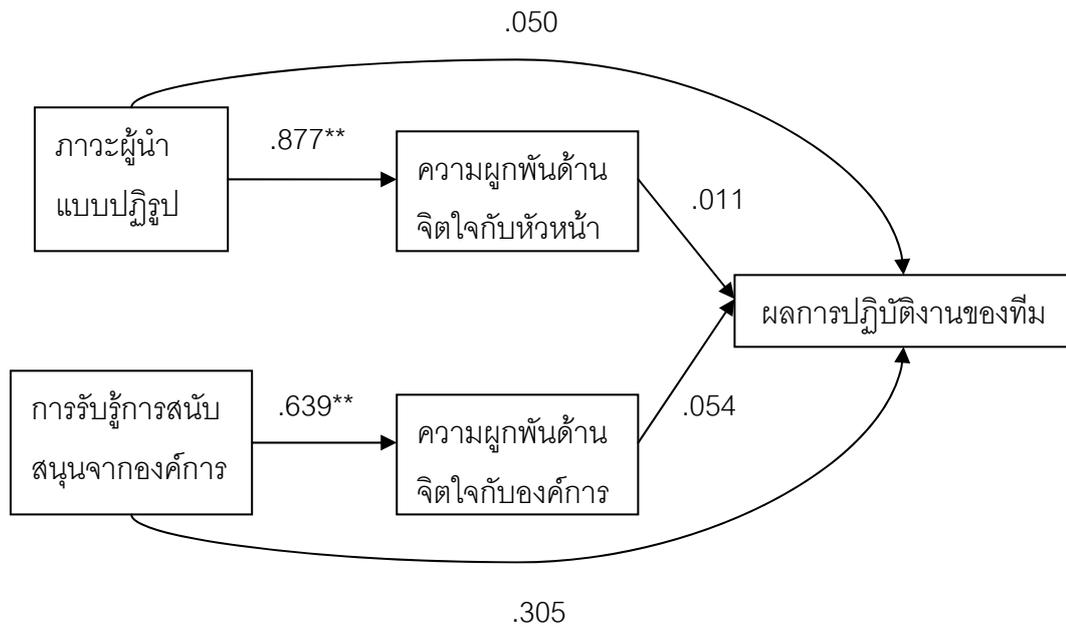
ภาพที่ 4.8

การส่งผลของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนไปผ่านความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้า และการส่งผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันด้านจิตใจกับองค์กร ไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม (Regression Coefficient)



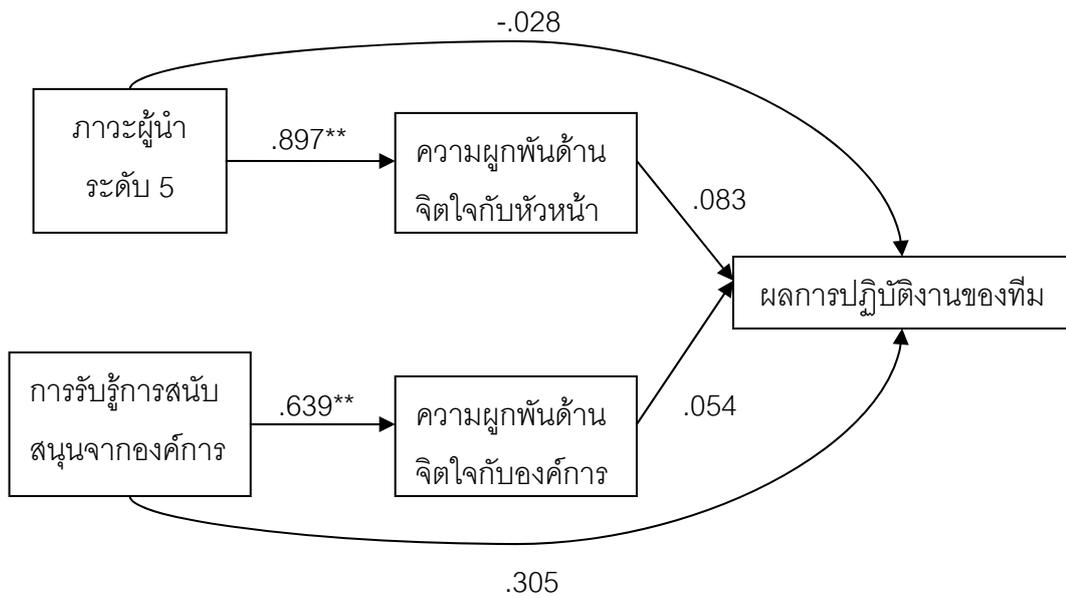
ภาพที่ 4.9

การส่งผลของภาวะผู้นำแบบปฏิรูปผ่านความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้า และการส่งผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันด้านจิตใจกับองค์กร ไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม (Regression Coefficient)



ภาพที่ 4.10

การส่งผลของภาวะผู้นำระดับ 5 ผ่านความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้า และการส่งผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันด้านจิตใจกับองค์กร ไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม (Regression Coefficient)



ภาพที่ 4.11

การส่งผลของผลรวมของภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้านผ่านความผูกพันด้านจิตใจกับหัวหน้า และการส่งผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันด้านจิตใจกับองค์กร ไปยังผลการปฏิบัติงานของทีม (Regression Coefficient)

