

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดและความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ซึ่งประกอบด้วยพนักงาน จำนวน 105 คน โดยแจกแบบสอบถามไปทั้งสิ้นจำนวน 105 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ครบถ้วนคืนมา 100 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.24 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดและความผูกพันในงาน โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัย ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

- 1.1 การวิเคราะห์ระดับความเครียด
- 1.2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการทำงาน
- 1.3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงาน

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ระดับความเครียด

ตารางที่ 4.1
แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเครียด

ความเครียด	จำนวน (คน)	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ระดับต่ำ	50	50	2.18	0.32	ต่ำ
ระดับปานกลาง	42	42	2.87	0.22	ปานกลาง
ระดับสูง	8	8	3.63	0.13	สูง
รวม	100	100	2.58	0.53	ต่ำ

จากตารางที่ 4.1 พบว่า โดยรวมบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีความเครียดในระดับต่ำ และเมื่อทำการวิเคราะห์โดยจำแนกตามเกณฑ์การแบ่งระดับความเครียดซึ่งแบ่งคะแนนความเครียดเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ พบว่า บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินส่วนมากมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำและปานกลาง โดยบุคลากรที่มีความเครียดในระดับต่ำจะมีมากกว่าระดับปานกลางเล็กน้อย กล่าวคือ บุคลากรที่มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 50 ส่วนบุคลากรที่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 42 และมีบุคลากรส่วนน้อย ร้อยละ 8 ที่มีความเครียดอยู่ในระดับสูง

1.2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการทำงาน

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยในการทำงาน

ปัจจัยในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
- ระยะเวลาทำงาน	100	100	2.77	0.67	ปานกลาง
ระดับต่ำ	41	41	2.12	0.34	
ระดับปานกลาง	35	35	2.91	0.17	
ระดับสูง	24	24	3.67	0.24	
- โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	100	100	2.8	0.6	ปานกลาง
ระดับต่ำ	45	45	2.29	0.23	
ระดับปานกลาง	41	41	3	0.19	
ระดับสูง	14	14	3.85	0.44	
- ปริมาณงาน	100	100	3.01	0.73	ปานกลาง
ระดับต่ำ	31	31	2.21	0.344	
ระดับปานกลาง	42	42	3.01	0.23	
ระดับสูง	27	27	3.93	0.38	
- ลักษณะงาน	100	100	2.42	0.61	ต่ำ
ระดับต่ำ	65	65	2.08	0.43	
ระดับปานกลาง	28	28	2.91	0.18	
ระดับสูง	7	7	3.57	0.20	
- ขอบเขตงาน	100	100	2.49	0.61	ต่ำ
ระดับต่ำ	61	61	2.11	0.33	
ระดับปานกลาง	34	34	2.94	0.22	
ระดับสูง	5	5	4.05	0.56	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)
แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยในการทำงาน

ปัจจัยในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
- ความคลุมเครือของบทบาท	100	100	2.55	0.55	ต่ำ
ระดับต่ำ	59	59	2.19	0.3	
ระดับปานกลาง	33	33	2.95	0.49	
ระดับสูง	8	8	3.65	0.21	
- ความขัดแย้งของบทบาท	100	100	2.70	0.68	ปานกลาง
ระดับต่ำ	45	45	2.13	0.32	
ระดับปานกลาง	41	41	2.91	0.17	
ระดับสูง	14	14	3.88	0.53	
- ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชา	100	100	2.75	0.58	ปานกลาง
ระดับต่ำ	45	45	2.25	0.31	
ระดับปานกลาง	41	41	2.98	0.21	
ระดับสูง	14	14	3.65	0.41	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงาน ขอบเขตงาน และความคลุมเครือของบทบาทในระดับต่ำ และรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านระยะเวลาทำงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ปริมาณงาน ความขัดแย้งของบทบาท และลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลางโดยรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านปริมาณงานสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ระยะเวลาทำงาน ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชา ความขัดแย้งของบทบาท ความคลุมเครือของบทบาท ขอบเขตงาน ตามลำดับ และรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานต่ำที่สุด

1.3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงาน

ตารางที่ 4.3
แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
- ความขยันขันแข็ง	100	100	3.69	0.53	สูง
ระดับต่ำ	3	3	2.36	0.24	
ระดับปานกลาง	23	23	3.14	0.19	
ระดับสูง	74	74	3.91	0.40	
- ความทุ่มเทในการทำงาน	100	100	3.61	0.58	สูง
ระดับต่ำ	5	5	2.14	0.66	
ระดับปานกลาง	27	27	3.15	0.24	
ระดับสูง	68	68	3.91	0.34	
- ความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันกับงาน	100	100	3.45	0.64	สูง
ระดับต่ำ	9	9	2.13	0.43	
ระดับปานกลาง	31	31	3.08	0.24	
ระดับสูง	60	60	3.85	0.38	
ความผูกพันในงานโดยรวม	100	100	3.6	0.52	สูง
ระดับต่ำ	3	3	2.15	.61	
ระดับปานกลาง	26	26	3.10	.24	
ระดับสูง	71	71	3.84	.33	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีความผูกพันในงานโดยรวมในระดับสูง และเมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามเกณฑ์การแบ่งระดับความผูกพันในงานซึ่งแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ พบว่า บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 71 มีความผูกพันในงานสูง และเมื่อพิจารณาความผูกพันในงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงาน และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน พบว่า บุคลากรส่วนมากมีความผูกพันในงานทั้ง 3

ด้าน อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยมีความผูกพันในงานด้านความขยันขันแข็งสูงสุด รองลงมา คือ ความผูกพันในงานด้านความทุ่มเทในการทำงาน และความผูกพันในงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

2.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยในการทำงานมีผลต่อความเครียด

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่รับรู้ระยะเวลาทำงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามระดับการรับรู้ระยะเวลาทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	p-value
ความเครียด					
- ระหว่างกลุ่ม	2	485.11	242.56	2.03	.14
- ภายในกลุ่ม	97	11599.64	119.58		
รวม	99	12084.75			

จากตารางที่ 4.4 เป็นผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามระดับการรับรู้ระยะเวลาทำงาน พบว่า บุคลากรที่รับรู้ระยะเวลาทำงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่รับรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตาม
ระดับการรับรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	p-value
ความเครียด					
- ระหว่างกลุ่ม	2	3.20	1.60	.01	.99
- ภายในกลุ่ม	97	12081.55	124.55		
รวม	99	12084.75			

จากตารางที่ 4.5 เป็นผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามระดับการรับรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า บุคลากรที่รับรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่รับรู้ปริมาณงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตาม
ระดับการรับรู้ปริมาณงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	p-value
ความเครียด					
- ระหว่างกลุ่ม	2	288.49	144.25	1.19	.31
- ภายในกลุ่ม	97	11796.26	121.61		
รวม	99	12084.75			

จากตารางที่ 4.6 เป็นผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามระดับการรับรู้ปริมาณงาน พบว่า บุคลากรที่รับรู้ปริมาณงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่รับรู้ลักษณะงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตาม
ระดับการรับรู้ลักษณะงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	p-value
ความเครียด					
- ระหว่างกลุ่ม	2	183.25	91.62	0.75	.48
- ภายในกลุ่ม	97	11901.50	122.70		
รวม	99	12084.75			

จากตารางที่ 4.7 เป็นผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามระดับการรับรู้ลักษณะงาน พบว่า บุคลากรที่รับรู้ลักษณะงานในระดับที่แตกต่างกัน จะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่รับรู้ขอบเขตงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตาม
ระดับการรับรู้ขอบเขตงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	p-value
ความเครียด					
- ระหว่างกลุ่ม	2	380.20	190.10	1.58	.21
- ภายในกลุ่ม	97	11704.55	120.67		
รวม	99	12084.75			

จากตารางที่ 4.8 เป็นผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามระดับการรับรู้ขอบเขตงาน พบว่า บุคลากรที่รับรู้ขอบเขตงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรที่รับรู้ความคลุมเครือของบทบาทในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามระดับการรับรู้ความคลุมเครือของบทบาท

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	p-value
ความเครียด					
- ระหว่างกลุ่ม	2	122.85	61.43	.50	.61
- ภายในกลุ่ม	97	11961.90	123.32		
รวม	99	12084.75			

จากตารางที่ 4.9 เป็นผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามระดับการรับรู้ความคลุมเครือของบทบาท พบว่าบุคลากรที่รับรู้ความคลุมเครือของบทบาทในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรที่รับรู้ความขัดแย้งของบทบาทในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามระดับการรับรู้ความขัดแย้งของบทบาท

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	p-value
ความเครียด					
- ระหว่างกลุ่ม	2	252.46	126.23	1.04	.36
- ภายในกลุ่ม	97	11832.29	121.98		
รวม	99	12084.75			

จากตารางที่ 4.10 เป็นผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามระดับการรับรู้ความขัดแย้งของบทบาท พบว่า บุคลากรที่รับรู้ความขัดแย้งของบทบาทในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 บุคลากรที่รับรู้ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชาในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามระดับการรับรู้ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	p-value
ความเครียด					
- ระหว่างกลุ่ม	2	157.86	78.93	.64	.53
- ภายในกลุ่ม	97	11926.89	122.96		
รวม	99	12084.75			

จากตารางที่ 4.11 เป็นผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามระดับการรับรู้ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรที่รับรู้ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชาในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

2.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 2.1 บุคลากรที่รับรู้ระยะเวลาทำงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานจำแนกตาม
ระดับการรับรู้ระยะเวลาทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	p-value
ความผูกพันในงาน					
- ระหว่างกลุ่ม	2	15.64	7.82	.03	.97
- ภายในกลุ่ม	97	22596.47	232.95		
รวม	99	22612.11			

จากตารางที่ 4.12 เป็นผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานจำแนกตามระดับการรับรู้ระยะเวลาทำงาน พบว่า บุคลากรที่รับรู้ระยะเวลาทำงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 บุคลากรที่รับรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพในระดับที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานจำแนกตาม
ระดับการรับรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	p-value
ความผูกพันในงาน					
- ระหว่างกลุ่ม	2	3621.44	1810.72	9.25	.00
- ภายในกลุ่ม	97	18990.67	195.78		
รวม	99	22612.11			

$p < .01$

จากตารางที่ 4.13 เป็นผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานจำแนกตามระดับการรับรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าบุคลากรที่รับรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพในระดับที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในงานจำแนกตามระดับการรับรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานระหว่างบุคลากรที่รับรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพในระดับแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe

โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	n	\bar{X}	โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ		
			มาก	ปานกลาง	น้อย
มาก	45	109.40			
ปานกลาง	26	105.73			
น้อย	29	95.21	14.19*	10.52*	

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.14 เป็นผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานระหว่างบุคลากรที่รับรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพในระดับที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่รับรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากและปานกลางจะมีความผูกพันในงานสูงกว่าบุคลากรที่รับรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความแตกต่างระหว่างบุคลากรที่รับรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากและปานกลาง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.2

สมมติฐานที่ 2.3 บุคลากรที่รับรู้ปริมาณงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานจำแนกตาม
ระดับการรับรู้ปริมาณงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	p-value
ความผูกพันในงาน					
- ระหว่างกลุ่ม	2	2201.21	1100.61	5.23	.007
- ภายในกลุ่ม	97	20410.90	210.42		
รวม	99	22612.11			

$p < .01$

จากตารางที่ 4.15 เป็นผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานจำแนกตามระดับการรับรู้ปริมาณงาน พบว่า บุคลากรที่รับรู้ปริมาณงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในงานจำแนกตามระดับการรับรู้ปริมาณงาน เป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานระหว่าง
บุคลากรที่รับรู้ปริมาณงานในระดับแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe

ปริมาณงาน	n	\bar{X}	ปริมาณงาน		
			น้อย	ปานกลาง	มาก
น้อย	38	108.68			
ปานกลาง	35	105.26			
มาก	27	97	11.68*		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.16 เป็นผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานระหว่างบุคลากรที่รับรู้ปริมาณงานในระดับที่ต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่รับรู้ปริมาณงานน้อย จะมีความผูกพันในงานสูงกว่าบุคลากรที่รับรู้ปริมาณงานมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความแตกต่างระหว่างบุคลากรที่รับรู้ปริมาณงานปานกลางกับบุคลากรที่รับรู้ปริมาณงานน้อยและมาก จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.3

สมมติฐานที่ 2.4 บุคลากรที่รับรู้ลักษณะงานในระดับที่ต่างกันจะมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานจำแนกตามระดับการรับรู้ลักษณะงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	p-value
ความผูกพันในงาน					
- ระหว่างกลุ่ม	2	4154.86	2077.43	10.92	.00
- ภายในกลุ่ม	97	18457.25	190.28		
รวม	99	22612.11			

$p < .01$

จากตารางที่ 4.17 เป็นผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานจำแนกตามระดับการรับรู้ลักษณะงาน พบว่า บุคลากรที่รับรู้ลักษณะงานในระดับที่ต่างกันจะมีความผูกพันในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในงานจำแนกตามระดับการรับรู้ลักษณะงาน เป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานระหว่างบุคลากรที่รับรู้ลักษณะงานในระดับที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe

ลักษณะงาน	n	\bar{X}	ลักษณะงาน		
			ง่าย	ปานกลาง	ยาก
ง่าย	35	109.54			
ปานกลาง	38	106.95			
ยาก	27	93.89	15.65*	13.06*	

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.18 เป็นผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานระหว่างบุคลากรที่รับรู้ลักษณะงานในระดับที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่รับรู้ลักษณะงานในระดับปานกลางและง่าย จะมีความผูกพันในงานสูงกว่าบุคลากรที่รับรู้ลักษณะงานยาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความแตกต่างระหว่างบุคลากรที่รับรู้ลักษณะงานง่ายและปานกลางจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.4

สมมติฐานที่ 2.5 บุคลากรที่รับรู้ขอบเขตงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงาน จำแนกตามระดับการรับรู้ขอบเขตงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	p-value
ความผูกพันในงาน					
- ระหว่างกลุ่ม	2	3330.24	1665.12	8.38	.00
- ภายในกลุ่ม	97	19281.87	198.78		
รวม	99	22612.11			

$p < .01$

จากตารางที่ 4.19 เป็นผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานจำแนกตามระดับการรับรู้ขอบเขตงาน พบว่า บุคลากรที่รับรู้ขอบเขตงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในงานจำแนกตามระดับการรับรู้ขอบเขตงานเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานระหว่างบุคลากรที่รับรู้ขอบเขตงานในระดับที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe

ขอบเขตงาน	n	\bar{X}	ขอบเขตงาน		
			กว้าง	ปานกลาง	แคบ
กว้าง	33	110.94			
ปานกลาง	41	104.41			
แคบ	26	95.81	15.13*		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.20 เป็นผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานระหว่างบุคลากรที่รับรู้ขอบเขตงานในระดับที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่รับรู้ขอบเขตงานกว้าง จะมีความผูกพันในงานสูงกว่าบุคลากรที่รับรู้ขอบเขตงานแคบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความแตกต่างระหว่างบุคลากรที่รับรู้ขอบเขตงานปานกลางกับบุคลากรที่รับรู้ขอบเขตงานแคบและกว้างจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.5

สมมติฐานที่ 2.6 บุคลากรที่รับรู้ความคลุมเครือของบทบาทในระดับแตกต่างกันจะมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานจำแนกตามระดับความคลุมเครือของบทบาท

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	p-value
ความผูกพันในงาน					
- ระหว่างกลุ่ม	2	3262.46	1631.23	8.18	.001
- ภายในกลุ่ม	97	19349.65	199.48		
รวม	99	22612.11			

$p < .01$

จากตารางที่ 4.21 เป็นผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานจำแนกตามระดับการรับรู้ความคลุมเครือของบทบาท พบว่า บุคลากรที่รับรู้ความคลุมเครือของบทบาทในระดับที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในงานตามระดับการรับรู้ความคลุมเครือของบทบาทเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานระหว่างบุคลากรที่รับรู้ความคลุมเครือของบทบาทในระดับที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe

ความคลุมเครือของบทบาท	n	\bar{X}	ความคลุมเครือของบทบาท		
			น้อย	ปานกลาง	มาก
น้อย	33	112.18			
ปานกลาง	36	102.17	10.01*		
มาก	31	98.48	13.7*		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.22 เป็นผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานระหว่างบุคลากรที่รับรู้ความคลุมเครือของบทบาทในระดับที่ต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่รับรู้บทบาทคลุมเครือน้อย จะมีความผูกพันในงานสูงกว่าบุคลากรที่รับรู้บทบาทคลุมเครือปานกลางและคลุมเครือมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความแตกต่างระหว่างบุคลากรที่รับรู้บทบาทคลุมเครือปานกลางและคลุมเครือมาก จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.6

สมมติฐานที่ 2.7 บุคลากรที่รับรู้ความขัดแย้งของบทบาทในระดับที่ต่างกันจะมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานจำแนกตามระดับการรับรู้ความขัดแย้งของบทบาท

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	p-value
ความผูกพันในงาน					
- ระหว่างกลุ่ม	2	172.37	86.18	.37	.69
- ภายในกลุ่ม	97	22439.74	231.34		
รวม	99	22612.11			

จากตารางที่ 4.23 เป็นผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานจำแนกตามระดับการรับรู้ความขัดแย้งของบทบาท พบว่าบุคลากรที่รับรู้ความขัดแย้งของบทบาทในระดับที่ต่างกันจะมีความผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.8 บุคลากรที่รับรู้ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชาในระดับที่ต่างกันจะมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานจำแนกตามระดับการรับรู้ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	p-value
ความผูกพันในงาน					
- ระหว่างกลุ่ม	2	1491.43	745.72	3.43	.037
- ภายในกลุ่ม	97	21120.68	217.74		
รวม	99	22612.11			

$p < .05$

จากตารางที่ 4.24 เป็นผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานจำแนกตามระดับการรับรู้ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรที่รับรู้ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชาในระดับที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในงานตามระดับการรับรู้ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่ไม่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ โดยวิธี Scheffe ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานระหว่างบุคลากรที่รับรู้ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชาในระดับที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe

ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชา (ความเหมาะสมเป็นธรรมชาติ)	n	\bar{X}	ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชา		
			มาก	ปานกลาง	น้อย
มาก	33	109.73			
ปานกลาง	38	100.87	8.86*		
น้อย	29	102.72			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.25 เป็นผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานระหว่างบุคลากรที่รับรู้ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชาในระดับที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรรับรู้ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติมากจะมีความผูกพันในงานสูงกว่าบุคลากรที่รับรู้ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชาปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความแตกต่างระหว่างคะแนนความผูกพันในงานของบุคลากรที่รับรู้ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชาว่ามีความเหมาะสมเป็นธรรมชาติปานกลางและต่ำ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.8

2.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 ความเครียดมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 3.1 ความเครียดมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันในงานด้านความขยันขันแข็ง

สมมติฐานที่ 3.2 ความเครียดมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันในงานด้านความทุ่มเทในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.3 ความเครียดมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันในงานด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน

ตารางที่ 4.26

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเครียดกับความผูกพันในงาน

ตัวแปร	ความเครียด
ความผูกพันในงาน	-.16
- ด้านความขยันขันแข็ง	-.21*
- ด้านความทุ่มเทในการทำงาน	-.08
- ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน	-.13

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.26 เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและความผูกพันในงาน พบว่า ความเครียดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานโดยรวม ความผูกพันในงานด้านความทุ่มเทในการทำงาน และความผูกพันในงานด้านความเป็น

อันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน แต่ความเครียดมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันในงานด้านความขยันขันแข็ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3, 3.2 และ 3.3 แต่ยอมรับสมมติฐานที่ 3.1

2.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 ตัวแปรปัจจัยในการทำงานอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความเครียดของบุคลากรได้

ตารางที่ 4.27

แสดงตัวแปรปัจจัยในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความเครียด

ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F
ลักษณะงาน	.23	.05	.044	5.57*

* p < .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ตัวแปรปัจจัยในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความเครียด มีเพียงตัวแปรเดียว คือ ลักษณะงาน โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 4.4 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่ามีตัวแปรปัจจัยในการทำงานอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความเครียดของบุคลากรได้

ตารางที่ 4.28

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) และรูปแบบสมการพยากรณ์ความเครียด

ตัวแปร	B	SE B	Beta	t	p-value
ลักษณะงาน	.60	.25	.23	2.36	.020
ค่าคงที่	44.10	4.43		9.95	.000

p < .05

จากตารางที่ 4.28 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความเครียดในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\text{ความเครียด} = 44.10 + 0.6 (\text{ลักษณะงาน})$$

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) จะได้สมการพยากรณ์ความเครียด ดังนี้

$$\text{ความเครียด} = 0.23 (\text{ลักษณะงาน})$$

2.5 การทดสอบสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 5 ตัวแปรปัจจัยในการทำงานอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของบุคลากรได้

ตารางที่ 4.29

แสดงตัวแปรปัจจัยในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันในงาน

ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	.55	.30	.291	41.65*
ขอบเขตงาน	.67	.45	.441	40.06*
ลักษณะงาน	.71	.50	.485	32.11*

*p < .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ตัวแปรปัจจัยในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันในงาน มี 3 ตัวแปร โดยตัวแปรโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 29.1 เมื่อเพิ่มตัวแปรขอบเขตงานเข้าไป พบว่า ประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นโดยสามารถพยากรณ์เพิ่มขึ้นได้เป็นร้อยละ 44.1 และเมื่อเพิ่มตัวแปรลักษณะงานเข้าไป พบว่า ประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มขึ้น ทำให้ทั้ง 3 ตัวแปรร่วมกันทำนายความผูกพันในงานได้ ร้อยละ 48.5 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 ที่ว่ามีตัวแปรปัจจัยในการทำงานอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของบุคลากรได้

ตารางที่ 4.30

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) และรูปแบบสมการพยากรณ์ความผูกพันในงาน

ตัวแปร	B	SE B	Beta	t	p-value
ปัจจัยในการทำงาน					
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	-1.36	.28	-.38	-4.84	.000
ชอบเขตงาน	-1.11	.24	-.36	-4.69	.000
ลักษณะงาน	-.84	.27	-.24	-3.05	.003
(ค่าคงที่)	167.27	6.53		25.64	.000

$p < .05$

จากตารางที่ 4.30 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในงานในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\text{ความผูกพันในงาน} = 167.27 - 1.36 (\text{โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ}) - 1.11 (\text{ชอบเขตงาน}) - 0.84 (\text{ลักษณะงาน})$$

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) จะได้สมการพยากรณ์ความเครียด ดังนี้

$$\text{ความผูกพันในงาน} = -0.38 (\text{โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ}) - 0.36 (\text{ชอบเขตงาน}) - 0.24 (\text{ลักษณะงาน})$$

2.6 การทดสอบสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 6 ตัวแปรความผูกพันในงานอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความเครียดของบุคลากรได้

ตารางที่ 4.31

แสดงตัวแปรความผูกพันในงานที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความเครียด

ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F
ความขยันขันแข็ง	.21	.05	.036	4.69*

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ตัวแปรความผูกพันในงานที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความเครียด มีเพียงตัวแปรเดียว คือ ความขยันขันแข็งโดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 3.6 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6 ที่ว่ามีตัวแปรความผูกพันในงานอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความเครียดของบุคลากรได้

ตารางที่ 4.32

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) และรูปแบบสมการพยากรณ์ความเครียด

ตัวแปร	B	SE B	Beta	t	p-value
ความขยันขันแข็ง	-0.40	.19	-.21	-2.17	.03
ค่าคงที่	70.58	7.62		9.26	.00

$p < .05$

จากตารางที่ 4.32 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความเครียดในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\text{ความเครียด} = 70.58 - 0.40 (\text{ความขยันขันแข็ง})$$

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) จะได้สมการพยากรณ์ความเครียด ดังนี้

$$\text{ความเครียด} = -0.21 (\text{ความขยันขันแข็ง})$$