

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร: บทบาทการเป็นสื่อของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา กับความพึงพอใจในงานของผู้แทนยา” ศึกษาต่อบกลุ่มผู้แทนยาของบริษัทสมาชิกในสมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์จำนวน 19 บริษัท โดยสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 342 คน ผลการวิจัยนำเสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 สถิติพรรณนาของตัวแปรทั้งหมด

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ศึกษาในการวิจัยนี้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา สูงสุด สาขาที่จบปริญญาตรี อายุงาน และรายได้ โดยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้แสดงในตารางที่ 4.1

#### ตารางที่ 4.1

แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	55	16.1
- หญิง	287	83.9
2. อายุ		
- น้อยกว่า 26 ปี	111	32.5
- 26-30 ปี	130	38.0
- 31-35 ปี	52	15.2
- 36 ปีขึ้นไป	49	14.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)  
แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สถานภาพสมรส		
- โสด	269	78.7
- สมรสหรือมีคู่ครอง	71	20.8
- หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	2	0.6
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	0.6
- ปริญญาตรี	310	90.6
- สูงกว่าปริญญาตรี	30	8.8
5. สาขาที่จบปริญญาตรี		
- เกษตรศาสตร์	191	55.8
- วิทยาศาสตร์การแพทย์	50	14.6
- วิทยาศาสตร์อื่นๆ	51	14.9
- สังคมศาสตร์	46	13.5
- อื่นๆ	4	1.2
6. อายุงาน		
- น้อยกว่า 6 ปี	234	68.4
- 6-10 ปี	64	18.7
- 11-15 ปี	34	9.9
- 16 ปีขึ้นไป	10	2.9
7. รายได้		
- น้อยกว่า/เท่ากับ 30,000 บาท	33	9.6
- 30,001-45,000 บาท	137	40.1
- 45,001-60,000 บาท	104	30.4
- มากกว่า 60,000 บาท	68	19.9
รวม	342	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิงถึงร้อยละ 83.9 และมีอายุระหว่าง 26-30 ปี สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 38.0 และรองลงมา มีอายุน้อยกว่า 26 ปี, ระหว่าง 31-35 ปี และ 36 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.5, 15.2 และ 14.3 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 78.7 และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 90.6 และจบปริญญาตรีสาขาเภสัชศาสตร์สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 55.8 โดยส่วนใหญ่ทำงานผู้แทนยาน้อยกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.4 และมีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 30,001-45,000 บาท สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 40.1 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 45,001-60,000 บาท, มากกว่า 60,000 บาท และน้อยกว่า/เท่ากับ 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.4, 19.9 และ 9.6 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 สถิติพรรณนาของตัวแปรทั้งหมด

จากข้อมูลการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร และความพึงพอใจในงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2  
แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตัวแปร	Mean (ความหมาย)	SD
1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation)	3.98 (สูง)	0.74
- ด้านความพึงพอใจต่องาน (Satisfaction in work itself)	4.32 (สูง)	0.55
- ด้านความต้องการทำงานสำเร็จ (A sense of completion)	3.97 (สูง)	0.62
- ด้านความต้องการการแข่งขัน (A sense of competitiveness)	3.54 (ปานกลาง)	0.87

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)  
แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตัวแปร	Mean (ความหมาย)	SD
2. การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา (Leader-member exchange)	3.97 (สูง)	0.73
- ด้านความชอบ (Affect)	4.07 (สูง)	0.72
- ด้านความจงรักภักดี (Loyalty)	3.78 (สูง)	0.79
- ด้านการมีส่วนร่วม (Contribution)	4.05 (สูง)	0.65
- ด้านการนับถือความเป็นมืออาชีพ (Professional respect)	3.95 (สูง)	0.74
3. ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร (Organization-based self-esteem)	3.79 (สูง)	0.67
4. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)	3.90 (สูง)	0.82

จากตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร พบว่า

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงคือ 3.98 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความพึงพอใจต่องานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูงคือ 4.32 รองลงมาได้แก่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการการทำงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงคือ 3.97 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการการแข่งขันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ 3.54
2. การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงคือ 3.97 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง โดยการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.07 รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมและด้านการนับถือความเป็นมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยคือ 4.05 และ 3.95 ตามลำดับ โดยการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความจงรักภักดีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.78
3. ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับสูงคือ 3.79
4. ความพึงพอใจในงาน ค่าเฉลี่ยระดับสูงคือ 3.90

### ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย จะกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยสามารถนำเสนอผลการวิจัยแต่ละสมมติฐานดังนี้

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานทางสถิติ  $H_0$  : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

$H_1$  : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความพึงพอใจในงาน โดยศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ใน 3 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความพึงพอใจต่องาน ด้านความต้องการทำงานสำเร็จ และด้านความต้องการการแข่งขัน จากผลการวิจัยสามารถเสนอผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ดังแสดงในตารางที่ 4.3

#### ตารางที่ 4.3

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความพึงพอใจในงาน

	ความพึงพอใจในงาน	Sig.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.327**	.000
- ด้านความพึงพอใจต่องาน (Satisfaction in work itself)	.363**	.000
- ด้านความต้องการทำงานสำเร็จ (A sense of completion)	.249**	.000
- ด้านความต้องการการแข่งขัน (A sense of competitiveness)	.131*	.016

\*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05, \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตารางที่ 4.3 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมกับความพึงพอใจในงานมีค่า Sig. เท่ากับ .000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1 คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ความพึงพอใจในงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความพึงพอใจต่องาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานสูงสุด ในขณะที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทำงานสำเร็จและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการการแข่งขันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน รองลงมาตามลำดับ

- สมมติฐานการวิจัยที่ 2 :** การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน
- สมมติฐานทางสถิติ  $H_0$  : การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน
- $H_1$  : การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในงาน โดยศึกษาการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาใน 4 ด้าน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความชอบ ด้านความจงรักภักดี ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการนับถือความเป็นมืออาชีพ จากผลการวิจัยสามารถเสนอผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ดังแสดงในตารางที่ 4.4

#### ตารางที่ 4.4

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในงาน

	ความพึงพอใจในงาน	Sig.
การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา	.294**	.000
- ด้านความชอบ (Affect)	.330**	.000
- ด้านความจงรักภักดี (Loyalty)	.164**	.002
- ด้านการมีส่วนร่วม (Contribution)	.292**	.000
- ด้านการนับถือความเป็นมืออาชีพ (Professional respect)	.271**	.000

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตารางที่ 4.4 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมกับความพึงพอใจในงานมีค่า Sig. เท่ากับ .000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2 คือ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานสูงสุด และรองลงมาได้แก่ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาด้านการมีส่วนร่วม และการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาด้านการนับถือความเป็นมืออาชีพ ในขณะที่การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานต่ำที่สุด

- สมมติฐานการวิจัยที่ 3 :** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะส่งผลทางอ้อมผ่านความภาคภูมิใจแห่งตน  
ในองค์การไปสู่ความพึงพอใจในงาน
- สมมติฐานทางสถิติ  $H_0$  : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ส่งผลทางอ้อมผ่านความภาคภูมิใจแห่งตน  
ในองค์การไปสู่ความพึงพอใจในงาน
- $H_1$  : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะส่งผลทางอ้อมผ่านความภาคภูมิใจแห่งตน  
ในองค์การไปสู่ความพึงพอใจในงาน

จากขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ในบทที่ 3 ข้อ 4 สามารถเสนอผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ดังแสดงในตารางที่ 4.5

## ตารางที่ 4.5

แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย และค่าสถิติ Z จากการทดสอบการส่งผลทางอ้อมผ่าน  
ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไปสู่ความพึงพอใจในงาน

	a <sub>1</sub> (Sig.)	b <sub>1</sub> (Sig.)	c <sub>1</sub> (Sig.)	c' <sub>1</sub> (Sig.)	ค่าสถิติ Z (Sig.)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.228** (.000)	.728** (.000)	.315** (.000)	.149** (.002)	5.771** (.000)
- ด้านความพึงพอใจต่องาน	.529** (.000)	.704** (.000)	.782** (.000)	.410** (.000)	5.866** (.000)
- ด้านความต้องการทำงานสำเร็จ	.481** (.000)	.770** (.000)	.583** (.000)	.213 (.060)	5.255** (.000)
- ด้านความต้องการการแข่งขัน	.180* (.012)	.801** (.000)	.266* (.016)	.122 (.198)	2.441** (.007)

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05, \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

- a<sub>1</sub> คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การ (ตัวแปรสื่อ)
- b<sub>1</sub> คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การ (ตัวแปรสื่อ) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ตัวแปรต้น) และความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การ (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรตาม)
- c<sub>1</sub> คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรตาม)
- c'<sub>1</sub> คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ตัวแปรต้น) และความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การ (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรตาม)

จากตารางที่ 4.5 พบว่าค่า Z ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง H<sub>0</sub> และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3 คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมส่งผลทางอ้อมผ่านความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การไปสู่ความพึงพอใจในงาน โดยพบว่า

- ค่า a<sub>1</sub> ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ .05 คือมีการส่งผลจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมไปสู่ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การ

- ค่า  $b_1$  ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ .05 คือมีการส่งผลจากความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การไปสู่ความพึงพอใจในงาน
- ค่า  $c_1$  ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ .05 คือมีการส่งผลจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมไปสู่ความพึงพอใจในงาน

นอกจากนี้พบว่าค่า  $c_1$  ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .002 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ .05 ดังนั้นความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การจึงเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมไปสู่ความพึงพอใจในงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความพึงพอใจต่องานไปสู่ความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทำงานสำเร็จ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการการแข่งขันไปสู่ความพึงพอใจในงาน

**สมมติฐานการวิจัยที่ 4 :** การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจะส่งผลทางอ้อมผ่านความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การไปสู่ความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานทางสถิติ  $H_0$  : การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่ส่งผลทางอ้อมผ่านความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การไปสู่ความพึงพอใจในงาน

$H_1$  : การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจะส่งผลทางอ้อมผ่านความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การไปสู่ความพึงพอใจในงาน

จากขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลสมมติฐานการวิจัยที่ 4 ในบทที่ 3 ข้อ 4 สามารถเสนอผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4 ดังแสดงในตารางที่ 4.6

## ตารางที่ 4.6

แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย และค่าสถิติ Z จากการทดสอบการส่งผลทางอ้อมผ่าน  
ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่าง  
ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ความพึงพอใจในงาน

	a <sub>2</sub> (Sig.)	b <sub>2</sub> (Sig.)	c <sub>2</sub> (Sig.)	c' <sub>2</sub> (Sig.)	ค่าสถิติ Z
การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา	.076** (.000)	.750** (.000)	.150** (.000)	.093** (.000)	3.921** (.000)
- ด้านความชอบ	.274** (.000)	.737** (.000)	.610** (.000)	.408** (.000)	3.966** (.000)
- ด้านความจงรักภักดี	.179** (.008)	.794** (.000)	.314** (.002)	.172 (.053)	2.599** (.005)
- ด้านการมีส่วนร่วม	.333** (.000)	.747** (.000)	.531** (.000)	.282** (.001)	4.770** (.000)
- ด้านการนับถือความเป็นมืออาชีพ	.194** (.002)	.766** (.000)	.483** (.000)	.335** (.000)	2.964** (.002)

หมายเหตุ: \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

- a<sub>2</sub> คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การ (ตัวแปรสื่อ)
- b<sub>2</sub> คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การ (ตัวแปรสื่อ) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา (ตัวแปรต้น) และความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การ (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรตาม)
- c<sub>2</sub> คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรตาม)
- c'<sub>2</sub> คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา (ตัวแปรต้น) และความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การ (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรตาม)

จากตารางที่ 4.6 พบว่าค่า Z ของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง H<sub>0</sub> และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4 คือการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมส่งผลทางอ้อมผ่านความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การไปสู่ความพึงพอใจในงาน โดยพบว่า

- ค่า  $a_2$  ของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ .05 คือมีการส่งผลจากการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมไปสู่ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การ
- ค่า  $b_2$  ของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ .05 คือมีการส่งผลจากความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การไปสู่ความพึงพอใจในงาน
- ค่า  $c_2$  ของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ .05 คือมีการส่งผลจากการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมไปสู่ความพึงพอใจในงาน

นอกจากนี้พบว่าค่า  $c'_2$  ของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญ .05 ดังนั้นความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การจึงเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมไปสู่ความพึงพอใจในงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความชอบ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการนับถือความเป็นมืออาชีพไปสู่ความพึงพอใจในงาน และความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์ของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความจงรักภักดีไปสู่ความพึงพอใจในงาน

### การศึกษาเพิ่มเติม

**สมมติฐานการศึกษาเพิ่มเติมที่ 1 :** วุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$  : วุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : วุฒิการศึกษาอย่างน้อยสองระดับมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการศึกษาเพิ่มเติมที่ 1 ถึงความพึงพอใจงานของผู้แทนยาที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี จากการเก็บข้อมูลพบว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีจำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 90.6 และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ในขณะที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 การศึกษาเพิ่มเติมที่ 1 นี้ จึงศึกษาวุฒิการศึกษาสูงสุดใน 2 ระดับ คือวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีว่ามีความพึงพอใจแตกต่างกันหรือไม่ แสดงผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าทีของความพึงพอใจในงานระหว่างวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		ค่าสถิติ t	Sig.
	Mean	SD	Mean	SD		
ความพึงพอใจในงาน	3.89	0.82	3.97	0.78	-0.841	.401

จากตารางที่ 4.7 พบว่าค่าที มีค่า Sig. เท่ากับ .401 มากกว่าค่านัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐานว่าง  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการศึกษาเพิ่มเติมที่ 1 คือ ผู้แทนยาที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานการศึกษาเพิ่มเติมที่ 2 :** สาขาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

- $H_0$  : สาขาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน
- $H_1$  : สาขาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีอย่างน้อยสองสาขามีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการศึกษาเพิ่มเติมที่ 2 ถึงความพึงพอใจในงานของผู้แทนยาที่มีสาขาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีแตกต่างกัน ได้แก่ เภสัชศาสตร์, วิทยาศาสตร์การแพทย์, วิทยาศาสตร์อื่นๆ, สังคมศาสตร์ และอื่นๆ แสดงผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความพึงพอใจในงาน  
จำแนกตามสาขาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

สาขาที่จบปริญญาตรี	n	Mean	SD	ค่า F	Sig.
- เภสัชศาสตร์	191	3.86	0.83	0.888	.471
- วิทยาศาสตร์การแพทย์	50	3.96	0.86		
- วิทยาศาสตร์อื่นๆ	51	3.96	0.77		
- สังคมศาสตร์	46	3.89	0.79		
- อื่นๆ	4	4.15	0.81		

จากตารางที่ 4.8 พบว่าค่าเอฟ มีค่า Sig. เท่ากับ .471 มากกว่าค่านัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐานว่าง  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการศึกษาค่าเพิ่มเติมที่ 2 คือ สาขาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน