

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิต ของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมสารบรรณทหารบก ซึ่งประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และลูกจ้างกับพนักงานราชการ จำนวน 243 คน โดยแจกแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 243 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ครบถ้วนคืนมา 224 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.18 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิต โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัย ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

- 1.1 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
- 1.2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงาน
- 1.3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในชีวิต

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

ตารางที่ 4.1

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
- ด้านการมีส่วนร่วม	224	100	3.49	0.62	ปานกลาง
ระดับต่ำ	7	3	2.06	0.15	
ระดับปานกลาง	134	60	3.19	0.36	
ระดับสูง	83	37	4.10	0.33	
- ด้านโครงสร้าง	224	100	3.30	0.54	ปานกลาง
ระดับต่ำ	13	6	2.14	0.16	
ระดับปานกลาง	147	65	3.14	0.31	
ระดับสูง	64	29	3.91	0.31	
- ด้านการให้รางวัล	224	100	3.03	0.64	ปานกลาง
ระดับต่ำ	33	15	1.96	0.37	
ระดับปานกลาง	171	76	3.10	0.35	
ระดับสูง	20	9	4.17	0.28	
- ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	224	100	3.40	0.57	ปานกลาง
ระดับต่ำ	4	2	2.17	0.00	
ระดับปานกลาง	159	71	3.16	0.35	
ระดับสูง	61	27	4.11	0.35	
- ด้านความเจริญก้าวหน้าและ การพัฒนา	224	100	3.25	0.63	ปานกลาง
ระดับต่ำ	23	10	1.97	0.38	
ระดับปานกลาง	164	73	3.25	0.36	
ระดับสูง	37	17	4.03	0.28	

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
- ด้านการควบคุม	224	100	3.11	0.63	ปานกลาง
ระดับต่ำ	25	11	2.04	0.39	
ระดับปานกลาง	149	67	3.01	0.34	
ระดับสูง	50	22	3.92	0.30	
การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม	224	100	3.25	0.44	ปานกลาง
ระดับต่ำ	11	5	2.27	0.06	
ระดับปานกลาง	177	79	3.18	0.27	
ระดับสูง	36	16	3.91	0.31	

จากตารางที่ 4.1 พบว่าบุคลากรกรมสารบรรณทหารบกมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 และเมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามเกณฑ์การแบ่งระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การซึ่งแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ พบว่าบุคลากรส่วนมากคิดเป็นร้อยละ 79 มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา และด้านการควบคุม พบว่าบุคลากรส่วนมากมีการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการมีส่วนร่วมสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านโครงสร้าง ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา ด้านการควบคุม ตามลำดับ และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลต่ำที่สุด

1.2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงาน

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
- ด้านร่างกาย	224	100	3.71	0.42	สูง
ระดับต่ำ	0	0	0	0	
ระดับปานกลาง	99	44	3.35	0.22	
ระดับสูง	125	56	4.01	0.28	
- ด้านอารมณ์	224	100	3.70	0.39	สูง
ระดับต่ำ	0	0	0	0	
ระดับปานกลาง	114	51	3.40	0.23	
ระดับสูง	110	49	4.01	0.25	
- ด้านการรู้จัก	224	100	3.50	0.42	ปานกลาง
ระดับต่ำ	0	0	0	0	
ระดับปานกลาง	146	65	3.25	0.25	
ระดับสูง	78	35	3.96	0.23	
ความผูกพันในงานโดยรวม	224	100	3.64	0.36	ปานกลาง
ระดับต่ำ	0	0	0	0	
ระดับปานกลาง	119	53	3.37	0.21	
ระดับสูง	105	47	3.95	0.23	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าบุคลากรกรมสารบรรณทหารบกมีระดับความผูกพันในงานโดยรวมในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 และเมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามเกณฑ์การแบ่งระดับความผูกพันในงานซึ่งแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ พบว่าบุคลากรส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 53 มีความผูกพันในงานในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความผูกพันในงานรายด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ และด้านการรู้จัก พบว่าบุคลากรส่วนมากมีความผูกพันในงานด้านร่างกาย

และด้านอารมณ์อยู่ในระดับสูง และมีความผูกพันในงานด้านการรู้คิดในระดับปานกลาง โดยมีความผูกพันในงานในด้านร่างกายสูงสุด รองลงมาคือ ความผูกพันในงานด้านอารมณ์ และความผูกพันในงานด้านการรู้คิดต่ำที่สุด

1.3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในชีวิต

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในชีวิต

ความพึงพอใจในชีวิต	จำนวน (คน)	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ระดับต่ำ	20	9	1.82	0.42	
ระดับปานกลาง	138	62	3.12	0.34	
ระดับสูง	66	29	4.03	0.32	
ความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม	224	100	3.27	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าบุคลากรกรมสารบรรณทหารบกมีระดับความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 และเมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามเกณฑ์การแบ่งระดับความพึงพอใจในชีวิตซึ่งแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ พบว่า บุคลากรส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 62 มีความพึงพอใจในชีวิตในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 29 และมีบุคลากรส่วนน้อยที่มีความพึงพอใจในชีวิตในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 9

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

2.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 1.4 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 1.5 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 1.6 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงาน

ตัวแปร	ความผูกพันในงาน
การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม	.310**
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วม	.292**
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง	.246**
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล	.155*
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	.341**
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา	.221**
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการควบคุม	.150*

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

จากตารางที่ 4.4 เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงาน พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .310

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของความสัมพันธ์ดังกล่าว พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .341 รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา ด้านการให้รางวัล ตามลำดับ และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการควบคุมต่ำที่สุด ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1, 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 และ 1.6

2.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต

สมมติฐานที่ 2.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต

สมมติฐานที่ 2.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต

สมมติฐานที่ 2.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต

สมมติฐานที่ 2.4 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต

สมมติฐานที่ 2.5 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต

สมมติฐานที่ 2.6 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในชีวิต

ตัวแปร	ความพึงพอใจในชีวิต
การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม	.453**
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วม	.442**
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง	.453**
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล	.318**
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	.388**
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา	.321**
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการควบคุม	.137*

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

จากตารางที่ 4.5 เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในชีวิต พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .453

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของความสัมพันธ์ดังกล่าว พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .453 รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา ด้านการให้รางวัล ตามลำดับ และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการควบคุมต่ำที่สุด ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5 และ 2.6

2.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต

ตารางที่ 4.6

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในชีวิต

ตัวแปร	ความพึงพอใจในชีวิต
ความผูกพันในงานโดยรวม	.338**
ความผูกพันในงานด้านร่างกาย	.295**
ความผูกพันในงานด้านอารมณ์	.284**
ความผูกพันในงานด้านการรู้คิด	.345**

**p < .01

จากตารางที่ 4.6 เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในชีวิต พบว่า ความผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .338

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของความสัมพันธ์ดังกล่าว พบว่าความผูกพันในงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความผูกพันในงานด้านการรู้คิดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .345 รองลงมาคือ ด้านร่างกาย และความผูกพันในงานด้านอารมณ์ต่ำที่สุด ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

2.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 องค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างน้อย 1 องค์ประกอบสามารถทำนายความผูกพันในงานของบุคลากรได้

ตารางที่ 4.7

แสดงองค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์
ความผูกพันในงาน

ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F
ความอบอุ่นและการสนับสนุน	.341	.116	.112	7.873**
การมีส่วนร่วม	.389	.151	.143	7.734**

**p < .01

จากตารางที่ 4.7 พบว่าองค์ประกอบการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันในงานมี 2 องค์ประกอบ โดยตัวแปรความอบอุ่นและการสนับสนุนสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 11 และเมื่อเพิ่มองค์ประกอบการมีส่วนร่วมเข้าไปพบว่า ประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มขึ้น ทำให้ทั้ง 2 องค์ประกอบร่วมกันทำนายความผูกพันในงานได้ร้อยละ 14 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่ามีองค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างน้อย 1 องค์ประกอบสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของบุคลากรได้

ตารางที่ 4.8

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ความผูกพันในงาน
ในรูปคะแนนดิบ (B)

ตัวแปร	B	SE B	Beta	t	p-value
ความอบอุ่นและการสนับสนุน	.667	.161	.273	4.143**	.000
การมีส่วนร่วม	.539	.179	.199	3.014**	.003
(ค่าคงที่)	60.555	3.717		16.291**	.000

**p < .01

จากตารางที่ 4.8 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในงานในรูปคะแนนดิบได้
ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความผูกพันในงาน} &= 60.555 + .667 (\text{ความอบอุ่นและการสนับสนุน}) \\ &+ .539 (\text{การมีส่วนร่วม}) \end{aligned}$$