

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในหัวข้อเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบ
บรรษัทภิบาล จิตสำนึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วน
ยานยนต์แห่งหนึ่งนั้น ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 ชุด และ
ได้รับกลับคืนในลักษณะที่ครบสมบูรณ์ จำนวน 216 ชุด จากที่ต้องการ จำนวน 220 ชุด
คิดเป็นร้อยละ 99.40 ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ และนำเสนอผล
การวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส
อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ภูมิภาค วิเคราะห์โดยใช้ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรม
องค์การแบบบรรษัทภิบาล จิตสำนึกและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน
บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้วย การวิเคราะห์ค่าที (t test)
กรณี 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (two independent samples) การวิเคราะห์ความ-
แปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ r_{xy} ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และการ-
วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน
มีดังนี้

เพื่อความเข้าใจในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงนำสัญลักษณ์ที่ใช้
ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	=	จำนวน
\bar{X}	=	ค่าเฉลี่ย
SD	=	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

df	=	องศาอิสระ (degree of freedom)
Std. Error	=	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
R	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	=	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์
β	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
b	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ
t	=	ค่าสถิติทดสอบ t test
F	=	ค่าอัตราส่วนเอฟ ใช้ทดสอบนัยสำคัญของ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และ สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
a	=	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
Y	=	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการ ทำนายในรูปคะแนนดิบ
Z	=	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการ ทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน
α	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (level of significance) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 2

จำนวน (ความถี่) และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และภูมิลำเนา

(จำนวน = 216)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	79	36.60
หญิง	137	63.40
รวม	216	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 20 ปี	3	1.40
20-25 ปี	33	15.30
25-30 ปี	52	24.10
30 ปีขึ้นไป	128	59.30
รวม	216	100.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด	126	58.30
สมรส หรือหม้าย/หย่าร้าง	90	41.70
รวม		100.00
4. อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	12	5.60
1-2 ปี	33	15.30
3-5 ปี	37	17.10
5 ปีขึ้นไป	134	62.00
รวม	216	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาปีที่ 1-6	27	12.50
ปวช.	11	5.10
ปวส.	23	10.60
ปริญญาตรี	141	65.30
สูงกว่าปริญญาตรี	14	6.50
รวม	216	100.00
6. ตำแหน่งหน้าที่		
หัวหน้างาน	23	10.60
พนักงานปฏิบัติการ	193	89.40
รวม	216	100.00
5. ภูมิลำเนา		
กรุงเทพฯ และปริมณฑล	127	58.80
ภาคกลาง	17	7.90
ภาคตะวันออก	9	4.20
ภาคตะวันตก	0	0.00
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	35	16.20
ภาคเหนือ	16	7.30
ภาคใต้	12	5.60
รวม	216	100.00

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.40 และเป็นเพศชายร้อยละ 36.60 พนักงานส่วนใหญ่ มีอายุ 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 59.30 รองลงมาคือ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.10 มีสถานภาพสมรสเป็น โสด คิดเป็นร้อยละ 58.30 และสมรส หรือหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็น ร้อยละ 41.70 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 62.00 รองลงมาคือ

อายุงานระหว่าง 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.10 สำหรับระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.30 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 คิดเป็นร้อยละ 12.50 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 89.40 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นระดับหัวหน้างานร้อยละ 10.60 พนักงานส่วนใหญ่จะมีภูมิลำเนาอยู่ที่กรุงเทพฯและปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 58.80 รองลงมาคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 16.2 ไม่พบพนักงานที่มีภูมิลำเนาจากภาคตะวันตกทำงานในบริษัทแห่งนี้

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยศึกษา 3 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล จิตสาธารณะ และคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ได้ผลดังต่อไปนี้

ตัวแปรการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล มีข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ วิเคราะห์ผลโดยใช้คะแนนรวมและจำแนกออกเป็นรายด้าน ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย (1) จริยธรรมและคุณธรรม (ethics and integrity) (2) ความยุติธรรม (fairness) (3) ความรับผิดชอบ (accountability) (4) ภารกิจ (responsibility) (5) ความอิสระ (independent) (6) ความโปร่งใส (transparency) (7) คุณภาพ (balance) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบ

บรรษัทภิบาลของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (จำนวน = 216)

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล	ค่าเฉลี่ย	SD	ความหมาย
1. จริยธรรมและคุณธรรม	2.937	0.668	ปานกลาง
2. ความยุติธรรม	2.402	0.757	ปานกลาง
3. ความรับผิดชอบ	3.061	0.666	ปานกลาง
4. การกิจ	3.029	0.667	ปานกลาง
5. ความอิสระ	2.572	0.794	ปานกลาง
6. ความโปร่งใส	2.911	0.890	ปานกลาง
7. คุณภาพ	3.358	0.777	ปานกลาง
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาลโดยรวม	2.896	0.746	ปานกลาง

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล โดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 2.896 โดยมีด้าน คุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเท่ากับ 3.358 และด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีค่าเท่ากับ 2.402

สำหรับตัวแปรด้านจิตสาธารณะ มีข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ วิเคราะห์ผลโดยใช้ คะแนนรวมและจำแนกออกเป็นรายด้าน ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้าน ความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม (2) ด้านการวิเคราะห์วิจารณ์สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง (3) ด้านความรัก ความเอื้ออาทร และความสามัคคี (4) ด้านการรับรู้ ความสามารถของตนเอง (5) ด้านลงมือปฏิบัติหรือร่วมมือในการแก้ปัญหา (6) ด้านการมี เครื่องมือในการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือปัญหาสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดง ในตาราง 4

ตาราง 4

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจิตสภาวะของกลุ่มตัวอย่างโดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน (จำนวน = 216)

จิตสภาวะ	ค่าเฉลี่ย	SD	ความหมาย
1. ด้านความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม	2.607	0.709	ปานกลาง
2. ด้านการวิเคราะห์ วิเคราะห์ สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง	2.932	0.632	ปานกลาง
3. ด้านความรัก ความเอื้ออาทร และความสามัคคี	3.047	0.636	ปานกลาง
4. ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	2.792	0.646	ปานกลาง
5. ด้านการลงมือปฏิบัติหรือร่วมมือในการแก้ปัญหา	3.114	0.630	ปานกลาง
6. ด้านการมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือปัญหาสังคม	2.561	0.873	ปานกลาง
จิตสภาวะ โดยรวม	2.842	0.688	ปานกลาง

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านจิตสภาวะ โดยรวมและแต่ละด้านของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ด้านการลงมือปฏิบัติหรือร่วมมือในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเท่ากับ 3.114 ด้านการมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือปัญหาสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีค่าเท่ากับ 2.561

ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ วิเคราะห์ผลโดยใช้คะแนนรวมและจำแนกออกเป็นรายด้าน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ (3) การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (4) ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน (5) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (6) สิทธิของพนักงาน หรือธรรมเนียมองค์กร (7) ภาวะความเป็นอิสระจากงาน (8) การให้ความสำคัญต่อสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (จำนวน = 216)

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	ค่าเฉลี่ย	SD	ความหมาย
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.990	0.678	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ	2.314	0.873	ต่ำ
3. การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	2.216	0.756	ต่ำ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	2.328	0.685	ต่ำ
5. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	2.654	0.794	ปานกลาง
6. สิทธิของพนักงานหรือธรรมเนียมขององค์กร	2.363	0.732	ปานกลาง
7. ภาวะความเป็นอิสระจากงาน	2.678	0.656	ปานกลาง
8. การให้ความสำคัญต่อสังคม	2.964	0.775	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีโดยรวม	2.563	0.744	ปานกลาง

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 2.563 โดยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเท่ากับ 2.990 ในขณะที่การพัฒนาสมรรถภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีค่าเท่ากับ 2.216 ซึ่งมีผลให้รายด้านส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงเฉพาะด้านที่ 2, 3 และ 4 ที่ผลอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยนี้ ทดสอบสมมติฐาน ด้วย การวิเคราะห์ค่าที (t test) กรณี 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (two independent samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r_{xy} ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่างกัน

ตาราง 6

เปรียบเทียบความแตกต่างของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานที่มีเพศต่างกัน

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	<i>t</i>	<i>P</i>
ชาย	79	2.746	0.636	3.849*	.000
หญิง	137	2.458	0.456		

* $p < .05$

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่างกัน

ตาราง 7

เปรียบเทียบความแตกต่างของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	<i>F</i>	<i>P</i>
น้อยกว่า 20 ปี	3	3.191	0.705	3.504*	.016
20-25 ปี	33	2.722	0.510		
25-30 ปี	52	2.624	0.540		
30 ปีขึ้นไป	128	2.483	0.538		

* $p < .05$

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

เมื่อทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ (mean difference) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี และพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่างกัน

ตาราง 8

เปรียบเทียบความแตกต่างของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	F	P
มัธยมศึกษาปีที่ 1-6	27	2.746	0.566		
ปวช.	11	2.763	0.879		
ปวส.	23	2.642	0.686	3.542*	.008
ปริญญาตรี	141	2.470	0.442		
สูงกว่าปริญญาตรี	14	2.868	0.690		

* $p < .05$

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

เมื่อทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ (mean difference) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 1-6 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่างกัน

ตาราง 9

เปรียบเทียบความแตกต่างของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	t	P
หัวหน้างาน	23	2.912	0.672	3.321*	.001
พนักงานปฏิบัติการ	193	2.522	0.515		

* $p < .05$

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง

ตาราง 10

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาลกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานโดยรวมและรายด้าน

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล	คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
1. จริยธรรมและคุณธรรม	0.535*
2. ความยุติธรรม	0.509*
3. ความรับผิดชอบ	0.499*
4. การกิจ	0.538*
5. ความอิสระ	0.632*
6. ความโปร่งใส	0.595*
7. คุณภาพ	0.451*
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล	0.773*

* $p < .05$

จากตาราง 10 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล โดยรวมกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 จิตสาธารณะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง

ตาราง 11

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของจิตสาธารณะกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน โดยรวมและรายด้าน

จิตสาธารณะ	คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
1. ความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม	0.717*
2. การวิเคราะห์ วิจัย สภาพเศรษฐกิจ การเมือง	0.606*
3. ความรัก ความเอื้ออาทรและความสามัคคี	0.530*
4. การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.696*
5. การลงมือปฏิบัติ หรือร่วมมือในการแก้ปัญหา	0.542*
6. การมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือปัญหาสังคม	0.783*
จิตสาธารณะโดยรวม	0.801*

* $p < .05$

จากตาราง 11 พบว่า จิตสาธารณะ โดยรวม กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1, 4 และ 6 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และด้านที่ 2, 3 และ 5 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาลและจิตสาธารณะสามารถทำนายการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร

ตาราง 12

การพยากรณ์การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาลและจิตสาธารณะที่ส่งผลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (multiple
regression analysis)

ตัวพยากรณ์	b	Std. error	β	t
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล	0.379	0.067	0.362	5.625*
จิตสาธารณะ	0.494	0.062	0.510	7.909*
a = .060 R = .830 R ² = .688 Adj. R ² = .685 Std. est. = .306 F = 235.213*				

* $p < .05$

จากตาราง 12 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาลและจิตสาธารณะ
กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .830 และมีประสิทธิภาพ
ในการพยากรณ์ เท่ากับ .685 ($F = 235.213^*$) หรือสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิต
การทำงานที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 68.50
ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4

โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y'_{\text{(คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี)}} = .060 + .379 (\text{การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัท - } \\ \text{กรรมภิบาล} + .494 (\text{จิตสาธารณะ})$$

เมื่อ

$$Y' = \text{คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี}$$

$$X_1 = \text{การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล}$$

$$X_2 = \text{จิตสาธารณะ}$$

และมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = \beta_1Z_1 + \beta_2Z_2$$

$$Z'_{\text{(คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี)}} = .362 (\text{การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทธรรมภิบาล} + .510 (\text{จิตสาธารณะ}))$$

เมื่อ

 $Z' = \text{คุณภาพชีวิตการทำงาน}$
 $Z_1 = \text{การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล}$
 $Z_2 = \text{จิตสาธารณะ}$

ตาราง 13

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

	จิตสาธารณะ	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่างกัน		✓	
1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่างกัน		✓	
1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่างกัน		✓	
1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่างกัน		✓	
1.4 พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่างกัน		✓	
2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี		✓	
3. จิตสาธารณะ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี		✓	
4. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาลและจิตสาธารณะ สามารถทำนายการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร		✓	