

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการศึกษาในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ (1) ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร และ (2) ผลการวิเคราะห์เชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน และผลการความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานี้ จำนวน 311 คน ผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-1 ดังนี้

ตารางที่ 4-1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	157	50.5
หญิง	154	49.5
รวม	311	100.0
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	24	7.7
ระหว่าง 26-35 ปี	100	32.2
ระหว่าง 36-50 ปี	144	46.3
51 ปีขึ้นไป	43	13.8
รวม	311	100.0

ตาราง 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	149	47.9
สมรส	155	49.8
หม้าย/หย่าร้าง	7	2.3
รวม	311	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	41	13.2
ปริญญาตรี	213	68.5
ปริญญาโทขึ้นไป	57	18.3
รวม	311	100.0
อายุงานในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	147	47.3
ระหว่าง 5-10 ปี	67	21.5
ระหว่าง 11-20 ปี	58	18.6
มากกว่า 21 ปี	39	12.5
รวม	311	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
10,000 – 20,000 บาท	157	50.5
20,001 - 30,000 บาท	60	19.3
30,001 - 40,000 บาท	43	13.8
40,001 - 50,000 บาท	31	10.0
มากกว่า 50,001 ขึ้นไป	20	6.4
รวม	311	100.0

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 50.5) โดยที่ร้อยละ 46.3 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีอายุอยู่ระหว่าง 35-50 ปี และร้อยละ 49.8 มีสถานภาพสมรส หากพิจารณาถึงระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป โดยมีสัดส่วนร้อยละ 68.5 , 13.2 และ 18.3 ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ถึงอายุงานของกลุ่มตัวอย่างหรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าร้อยละ 47.3 มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี รองลงมาคือระหว่าง 5-10 ปี (ร้อยละ 21.5) และเมื่อพิจารณาถึงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 50.5) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท รองลงมา (ร้อยละ 19.3) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อวิเคราะห์ถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหาร ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอย่างไรต่อภาวะผู้นำขององค์กร ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ	\bar{X}	S.D.	การแปลค่า
1. การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ มักกระทำโดยผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว	3.84	0.814	สูง
2. องค์กรมีการติดต่อสื่อสารในลักษณะที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สั่งการลงมาแต่ฝ่ายเดียว	3.87	0.797	สูง
3. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในหน่วยงาน คนส่วนใหญ่ในหน่วยงานไม่เคยมีส่วนร่วมในวิธีการเปลี่ยนแปลงนั้นเลย	3.47	0.923	สูง
4. เป้าหมายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามปกติจะถูกกำหนดโดยผู้บังคับบัญชาเท่านั้น	3.89	0.800	สูง
5. ผู้บังคับบัญชาจะคำนึงถึงผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่าคอยตรวจตราสอดส่องดูแลการปฏิบัติงาน	3.64	0.841	สูง
รวม	3.74	0.605	สูง

ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจเชิงเมตตา	\bar{X}	S.D.	การแปลค่า
6. ในการตัดสินใจกระทำการใดๆ ผู้บังคับบัญชาจะคำนึงถึง ถึงความเต็มใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	3.29	0.981	สูง
7. ผู้บังคับบัญชามักจะแจ้งข้อมูล ช่วยแนะนำและฝึกฝน วิธีปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.45	0.949	สูง
8. ในการมอบหมายงานผู้บังคับบัญชามักชี้แจงวัตถุประสงค์ เหตุผลและความจำเป็นของงานนั้นเสมอ	3.56	0.938	สูง
9. ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเสนอความคิดเห็นด้าน การปฏิบัติงานได้ในบางเรื่อง	3.45	0.833	สูง
10. ผู้บังคับบัญชามักจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.70	0.809	สูง
รวม	3.49	0.728	สูง
ภาวะผู้นำแบบปรึกษาหารือ	\bar{X}	S.D.	การแปลค่า
11. ผู้บังคับบัญชามักปรึกษาหารือ พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เรื่องงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.43	0.920	สูง
12. ผู้บังคับบัญชาสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัล มากกว่าการลงโทษ	3.36	1.009	สูง
13. ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	3.54	0.777	สูง
14. ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน	3.42	0.846	สูง
15. ผู้ใต้บังคับบัญชามักจะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเสมอ เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.55	0.833	สูง
รวม	3.45	0.711	สูง

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	การแปลค่า
16. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.62	0.809	สูง
17. ทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของหน่วยงานอยู่เสมอ	3.26	0.963	สูง
18. ผู้บังคับบัญชาสับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม	3.57	0.854	สูง
19. ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ในเรื่องเกี่ยวกับงานในหน้าที่	3.29	0.967	สูง
20. ผู้บังคับบัญชาเต็มใจที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหลีกเลี่ยงเรื่องงานกับเขาได้อย่างเต็มที่	3.10	1.008	ปานกลาง
รวม	3.36	0.749	สูง
ผลรวมการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	3.51	0.518	สูง

จากตารางที่ 4-2 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศนีกองทัพบก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร แบบใช้อำนาจ แบบปรึกษาหารือ แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา และแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อวิเคราะห์ถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยในด้านจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลค่า
1. ท่านทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้	3.90	0.657	สูง
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงได้ด้วยดี	3.90	0.617	สูง
3. ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัตินั้นมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ	3.80	0.698	สูง
รวม	3.86	0.557	สูง
ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ			
4. คนทั่วไปยอมรับในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.70	0.702	สูง
5. ท่านมีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	3.57	0.736	สูง
6. ผลงานและความคิดของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.65	0.679	สูง
รวม	3.64	0.719	สูง
ปัจจัยจูงใจ ด้านการมีอำนาจหน้าที่			
7. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่	3.45	0.836	สูง
8. ท่านมีอำนาจในการสั่งการ ดำเนินงานที่รับผิดชอบ	3.29	0.901	สูง
9. ท่านได้รับความไว้วางใจเป็นอย่างดีจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	3.52	0.735	สูง
รวม	3.41	0.719	สูง

ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ทำท่าย	\bar{X}	S.D.	การแปลค่า
10. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.56	0.878	สูง
11. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายความสามารถของท่าน	3.48	0.838	สูง
12. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร	3.74	0.788	สูง
รวม	3.58	0.671	สูง
ปัจจัยจูงใจ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน			
13. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานภายในหน่วยงานของท่าน	3.63	0.808	สูง
14. ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นที่ปรึกษา ในการทำงาน	3.17	0.926	ปานกลาง
15. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปใช้งานอยู่เสมอ	3.26	0.818	สูง
รวม	3.35	0.697	สูง
ปัจจัยจูงใจ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า			
16. ท่านรู้สึกภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.76	0.744	สูง
17. การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสเลื่อนขั้นไปยังตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.22	0.955	สูง
18. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ และความสามารถของท่าน	3.51	0.834	สูง
รวม	3.49	0.673	สูง
ปัจจัยจูงใจ ด้านการพัฒนาฝึกอบรม			
19. องค์กรของท่านมีการจัดฝึกอบรม สัมมนาหรือดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ	3.57	0.847	สูง
20. องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและการฝึกอบรม	3.57	0.767	สูง
21. องค์กรของท่านมีการพัฒนาฝึกอบรมท่านอย่างต่อเนื่อง	3.36	0.940	สูง
รวม	3.49	0.762	สูง

ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลค่า
22. หน่วยงานของท่านมีระบบการบริหารงานที่เอื้อให้การปฏิบัติงานสะดวกยิ่งขึ้น	3.31	0.824	สูง
23. กฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ทำให้ท่านต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.54	0.848	สูง
24. องค์กรให้การสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี	3.47	0.915	สูง
รวม	3.43	0.726	สูง
ปัจจัยค้ำจุน ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน			
25. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ	3.11	1.015	ปานกลาง
26. เมื่อท่านได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ทำให้ท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	3.62	0.865	สูง
27. องค์กรของท่านมีการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	3.17	1.006	ปานกลาง
รวม	3.30	0.741	สูง
ปัจจัยค้ำจุน ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย			
28. เครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ช่วยให้คุณปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.61	0.865	สูง
29. เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	3.39	0.950	สูง
30. องค์กรของท่านมีการปรับเปลี่ยนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา	3.35	0.847	สูง
รวม	3.44	0.739	สูง
ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
31. ท่านได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นภายในองค์กรของท่านเป็นอย่างดี	3.46	0.790	สูง
32. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.66	0.770	สูง
33. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.66	0.830	สูง
รวม	3.59	0.661	สูง

ปัจจัยค้ำจุน ด้านรางวัล/ค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	การแปลค่า
34. ท่านได้รับค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.42	0.933	สูง
35. เมื่อท่านได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ทำให้ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	3.83	0.772	สูง
36. ท่านได้รับเงินโบนัสและสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น เมื่อผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.64	0.883	สูง
รวม	3.63	0.690	สูง
แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลค่า
ผลรวมการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน	3.52	0.493	สูง
ผลรวมการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ	3.56	0.519	สูง
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน	3.48	0.577	สูง

จากตารางที่ 4-3 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52$) โดยมีแรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$) และแรงจูงใจจากปัจจัยค้ำจุนในระดับสูง ($\bar{X} = 3.48$) อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพนักงานขององค์กรมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับที่น่าพอใจ

หากพิจารณาในรายละเอียดของแรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจมากที่สุดจำนวน 3 เรื่อง ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่ทำทายตามลำดับโดยมีค่า $\bar{X} = 3.86$ 3.64 และ 3.58 ตามลำดับ นอกจากนี้แรงจูงใจในด้านปัจจัยค้ำจุนที่สูงที่สุด จำนวน 3 เรื่อง ดังนี้ รางวัล/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาและฝึกอบรมและพัฒนา โดยมีค่า $\bar{X} = 3.63$ 3.59 และ 3.49 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อวิเคราะห์ถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลค่า
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาภายในองค์กรของท่านเป็นปัญหาของท่าน	3.52	0.790	สูง
2. ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้เป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของท่าน	3.70	0.794	สูง
3. ท่านรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน	3.15	0.866	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าการทำงานให้กับองค์กรแห่งนี้ทำให้ท่านได้รับโอกาส ความก้าวหน้าในชีวิต	3.45	0.833	สูง
รวม	3.45	0.607	สูง
ความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลค่า
5. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นแรงบันดาลใจที่แท้จริงซึ่งทำให้ ท่านปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.51	0.786	สูง
6. การทำงานในองค์กรแห่งนี้เกิดจากความต้องการของท่าน ที่จะทำงานต่อไป	3.64	0.806	สูง
7. ท่านคิดว่าการลาออกจากองค์กรจะส่งผลเสียต่อท่านมากกว่า จะเป็นผลดี	3.59	0.893	สูง
8. ท่านมีความสุขกับการทำงานให้กับองค์กรแห่งนี้ไปจน เกษียณอายุงาน	3.68	0.895	สูง
รวม	3.60	0.709	สูง

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลค่า
9. ท่านรู้สึกลำบากใจหากต้องลาออกจากองค์กร	3.61	0.908	สูง
10. แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ท่านก็จะไม่ลาออกจากองค์กรแห่งนี้	3.49	0.983	สูง
11. ท่านรู้สึกผิดหวังหากท่านต้องลาออกจากองค์กร	3.54	0.986	สูง
12. ท่านรู้สึกกังวลว่าหากท่านลาออกจากงาน ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกไม่ดีต่อท่าน	3.13	0.967	ปานกลาง
รวม	3.44	0.821	สูง
ผลรวมการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร	3.50	0.638	สูง

จากตารางที่ 4-4 แสดงให้เห็นว่าพนักงานของสถานีวิจัยโทรทัศนศาสตร์กองทัพบก มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$) โดยมีความรู้สึกผูกพันในด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยมีค่า $\bar{X} = 3.60$ 3.45 และ 3.44 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อวิเคราะห์ถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน

ความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลค่า
1. ท่านมีความเชื่อมั่นในขีดความสามารถ และศักยภาพในการทำงานของท่านเอง	3.95	0.675	สูง
2. เมื่อได้รับการมอบหมายงาน ท่านจะมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ	4.08	0.679	สูง
รวม	4.01	0.619	สูง

ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลค่า
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	4.05	0.651	สูง
4. ท่านใช้การจัดลำดับความสำคัญของงาน โดยการวางนโยบายเวลาในการปฏิบัติงาน	3.99	0.681	สูง
รวม	4.01	0.606	สูง
การใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ	\bar{X}	S.D.	การแปลค่า
5. ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด และคุ้มค่า	3.90	0.753	สูง
6. ท่านสามารถนำเอาทรัพยากรขององค์กรมาบูรณาการเพื่อให้เกิดผล การปฏิบัติงาน	3.77	0.710	สูง
รวม	3.83	0.660	สูง
การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณภาพ	\bar{X}	S.D.	การแปลค่า
7. ท่านสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อองค์กร	3.70	0.711	สูง
8. ท่านสามารถประยุกต์กระบวนการต่างๆ เพื่อให้เกิดผลิตภัณฑ์/สินค้า ใหม่ๆ ได้อย่างมีคุณภาพ	3.61	0.774	สูง
รวม	3.65	0.676	สูง
ความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	การแปลค่า
1. ท่านสามารถติดต่อและประสานงานกับผู้อื่นภายในองค์กรได้ดี	3.92	0.689	สูง
2. ท่านสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมภายในองค์กรของท่านได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.87	0.741	สูง
รวม	3.89	0.625	สูง
ผลรวมการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน	3.88	0.520	สูง

จากตารางที่ 4-5 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน้กองทัพบก มีผลของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$) โดยเมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จของงานมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ การใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณภาพ โดยมีค่า $\bar{X} = 4.017$ 4.016 3.897 3.836 3.657 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความแตกต่างส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 “ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ” ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นทดสอบจากปัจจัยความแตกต่างระหว่างเพศและผลการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ ด้วยวิธี t-Test ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยความแตกต่างส่วนบุคคลด้านอื่นๆ กับผลการปฏิบัติงานเป็นการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One – Way ANOVA ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน

เพศ	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	p-value
ผลการปฏิบัติงาน					
ชาย	157	3.859	0.5244	-0.889	0.464
หญิง	154	3.911	0.5162		
อายุ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ผลการปฏิบัติงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3.277	3	1.092	4.160	.007*
ภายในกลุ่ม	80.615	307	0.263		

สถานภาพสมรส	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ผลการปฏิบัติงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.172	2	0.086	0.316	0.729
ภายในกลุ่ม	83.720	308	0.272		
ระดับการศึกษา	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ผลการปฏิบัติงาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.565	2	0.782	2.927	0.055
ภายในกลุ่ม	82.327	308	0.267		
อายุงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ผลการปฏิบัติงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2.406	3	0.802	3.021	0.030*
ภายในกลุ่ม	81.486	307	0.265		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ผลการปฏิบัติงาน					
ระหว่างกลุ่ม	4.712	4	1.178	4.553	0.001*
ภายในกลุ่ม	79.180	306	0.259		

จากตารางที่ 4-6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 “ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ” ดังนี้

1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการทดสอบค่าสถิติ $t - Test$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การทดสอบค่าสถิติ $F-test$ (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าอายุของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีผลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า สถานภาพสมรสของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

1.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

1.5 อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าอายุงานของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานในด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ในด้าน อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันด้วย

ดังนั้นผู้ศึกษา จึงทำการทดสอบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4-7 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างของอายุกับผลการปฏิบัติงาน

อายุ	N	\bar{X}	ผลต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference)			
			น้อยกว่า 25ปี	ระหว่าง 25-35 ปี	ระหว่าง 36-50ปี	50 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 25 ปี	24	4.083	-	0.3293*	0.1729	0.8798
ระหว่าง 25-35 ปี	100	3.754	-	-	-0.1564*	-0.2413*
ระหว่าง 36-50	144	3.910	-	-	-	-0.0849
50 ปีขึ้นไป	43	3.995	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-7 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันดังนี้

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จะมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-50 ปี จะมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

กลุ่มที่ 3 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี และพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จะมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4-8 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างของอายุงานกับผลการปฏิบัติงาน

อายุงาน	N	\bar{X}	ผลต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference)			
			น้อยกว่า 5ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	ระหว่าง 11-20ปี	21 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี	147	3.802	-	-0.1002	-0.1628*	-0.2434*
ระหว่าง 5-10 ปี	67	3.903	-	-	-0.0625	-0.1431
ระหว่าง 11-20 ปี	58	3.965	-	-	-	-0.0806
21 ปีขึ้นไป	39	4.046	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-8 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันดังนี้

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี จะมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 21ปีขึ้นไป จะมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4-9 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับผลการปฏิบัติงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	\bar{X}	ผลต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference)				
			10,000-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาท	40,001-50,000 บาท	50,001 บาทขึ้นไป
10,000-20,000 บาท	157	3.844	-	0.0829	-0.2182*	-0.0263	-0.3704*
20,001-30,000 บาท	60	3.761	-	-	-0.3011*	-0.1093	-0.4533*
30,001-40,000 บาท	43	4.062	-	-	-	0.1918	-0.1522
40,001-50,000 บาท	20	3.871	-	-	-	-	-0.3440*
50,001 บาทขึ้นไป	20	4.215	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-9 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันจะมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันดังนี้

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,000-20,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 30,001-40,000 บาท จะมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,000-20,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 50,000 ขึ้นไปจะมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

กลุ่มที่ 3 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 30,001-40,000 บาท จะมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

กลุ่มที่ 4 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 50,000 ขึ้นไปจะมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

กลุ่มที่ 5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 40,001-50,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 50,000 ขึ้นไปจะมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัย ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพิจารณาตามรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก

Model	ผลการปฏิบัติงาน	Unstandardized		Standardized	T	P
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	1.109	0.195		5.678	0.000
	1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร					
	1.1 แบบใช้อำนาจ	0.072	0.037	0.084	1.942	0.053
	1.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา	0.068	0.053	0.095	1.280	0.201
	1.3 แบบปรักษาหรือ	-0.083	0.060	-0.113	-1.393	0.165
	1.4 แบบมีส่วนร่วม	-0.077	0.055	-0.111	-1.388	0.166
	2. แรงจูงใจในการทำงาน					
	2.1 ปัจจัยจูงใจ	0.593	0.056	0.592	10.519	0.000*
	2.2 ปัจจัยค้ำจุน	0.035	0.071	0.039	0.493	0.622
	3. ความผูกพันต่อองค์กร	0.047	0.120	0.058	0.397	0.692
	3.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	-0.008	0.079	-0.010	-0.106	0.915
	3.2 ความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร	0.123	0.078	0.168	1.571	0.117
	3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	-	-	-	-	-

$F = 32.870$; $P\text{-value} = 0.000$; $R = 0.704$; $\text{Adjust } R^2 = 0.481$; $\text{SEE} = 0.37492$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-10 พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน้กองทัพบก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในระดับ 0.704 โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายถึงความผันแปรของผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน้กองทัพบก ได้ร้อยละ 49.6 ด้วยความคลาดเคลื่อนของการประมาณ 0.37492 (หมายถึงความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย) โดยตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานที่ (Beta = 0.592) และมีความสัมพันธ์เชิงบวก และสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.109 + 0.593(\text{ปัจจัยจูงใจ})$$

จากสมการ สามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน้กองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ หากองค์การให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจสูงขึ้น (สัมพันธ์เชิงบวก) จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสูงขึ้นตามไปด้วย

ตารางที่ 4-11 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรต้น	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1 (ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน)		
1.1 เพศ		/
1.2 อายุ	/	
1.3 สถานภาพการสมรส		/
1.4 ระดับการศึกษา		/
1.5 อายุการทำงาน	/	
1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	/	
สมมติฐานที่ 2 (ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน)		
2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ		/
2.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	/	
2.3 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร		/