

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมขององค์กร

ตอนที่ 3 ระดับผลสัมฤทธิ์การทำงานของบุคลากรในองค์กรเสมือนจริง

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมกับผลสัมฤทธิ์การทำงานของบุคลากรภายในองค์กรเสมือนจริง

ตอนที่ 5 อำนาจการทำนายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมกับผลสัมฤทธิ์การทำงานของบุคลากรภายในองค์กรเสมือนจริง

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายจำนวน 63 คน (ร้อยละ 34.2) เป็นเพศหญิง 121 คน (ร้อยละ 65.8) อายุเฉลี่ยพนักงานอยู่ที่ 30 ปี การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับอนุปริญญาถึงปริญญาตรี ( $N = 184$ )

#### ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง

	ข้อมูลของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
ชาย		63	34.20
หญิง		121	65.80
อายุ (ปี)			
20 – 35 ปี		160	86.95
36 – 50 ปี		24	13.05
อายุเฉลี่ย 30.30 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.88 ค่าพิสัย = 49-21 = 28			
ระดับการศึกษา			
อนุ-ปริญญาตรี		157	85.3
ปริญญาโท		27	14.7

พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง ระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 63.04 และมีพนักงานกลุ่มตัวอย่างจำนวนน้อยที่สุดที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.87 ( $N = 184$ )

ตารางที่ 3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
ระหว่าง 1-5 ปี	116	63.04
ระหว่าง 5-10 ปี	48	26.09
มากกว่า 10 ปี	20	10.87
รวม	184	100.00

## ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมขององค์กร

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมขององค์กรของพนักงาน ประกอบไปด้วยดังต่อไปนี้ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ( $\bar{X} = 2.99$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.73$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ( $\bar{x} = 3.32$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4 ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมขององค์การของพนักงานตัวอย่าง  
( $N = 184$ )

ความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับสภาพแวดล้อมขององค์การ	คะแนนต่ำสุด-สูงสุด ตามเกณฑ์ของแบบวัด (possible rank)	คะแนนต่ำสุด-สูงสุด ของกลุ่มตัวอย่าง (actual range)	$\bar{X}$	$SD$	ระดับ การรับรู้
ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับองค์การ	1-5	1.11 – 4.78	2.99	0.64	ปานกลาง
ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับกลุ่ม	1-5	2.33 – 5.00	3.73	0.51	ปานกลาง
ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน	1-5	1.56 – 5.00	3.32	0.77	ปานกลาง

### ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรในองค์การ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ถึงผลลัพธ์การทำงาน ประกอบไปด้วย  
ดังต่อไปนี้ ความพึงพอใจในงาน ( $\bar{X} = 2.36$ ) อยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์การ ( $\bar{X} = 3.29$ )  
อยู่ในระดับปานกลาง ความตั้งใจในการลาออกจากงาน ( $\bar{X} = 2.94$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 5 ระดับผลลัพธ์จากการทำงานของพนักงานตัวอย่าง ( $N = 184$ )

ผลลัพธ์จากการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง	คะแนนต่ำสุด-สูงสุด ตามเกณฑ์ของแบบวัด (possible rank)	คะแนนต่ำสุด-สูงสุด ของกลุ่มตัวอย่าง (actual range)	$\bar{X}$	$SD$	ระดับ การรับรู้
<b>ด้านความพึงพอใจในการทำงาน</b>					
- ด้านงานในปัจจุบัน	1 – 3	1.00 – 3.00	2.40	0.56	สูง
- ด้านค่าตอบแทน	1 – 3	1.00 – 3.00	2.10	0.65	ปานกลาง
- ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	1 – 3	1.00 – 3.00	2.17	0.60	ปานกลาง
- ด้านผู้บังคับบัญชา	1 – 3	1.00 – 3.00	2.46	0.50	สูง
- ด้านเพื่อนร่วมงาน	1 – 3	1.00 – 3.00	2.54	0.50	สูง
- ด้านภาพทั้งหมดของงาน	1 – 3	1.25 – 3.00	2.50	0.40	สูง
รวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1 – 3	1.38 – 3.00	2.36	0.37	สูง
<b>ด้านความผูกพันต่อองค์กร</b>					
- ความผูกพันด้านจิตใจ	1 – 5	1.00 – 5.00	3.47	0.73	ปานกลาง
- ความผูกพันด้านการคงอยู่	1 – 5	1.67 – 5.00	3.39	0.59	ปานกลาง
- ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	1 – 5	1.00 – 4.33	3.02	0.61	ปานกลาง
รวมด้านความผูกพันต่อองค์กร	1 – 5	1.44 – 4.56	3.29	0.53	ปานกลาง
ด้านความตั้งใจในการลาออกจางาน	1 – 5	1.00 – 5.00	2.94	1.29	ปานกลาง

#### ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ

##### สภาพแวดล้อมต่อผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรภายในองค์กร

1. การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พิจารณาได้ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550, หน้า 313)

1.1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ .70 ถึง .90) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันสูง (ถ้าสูงกว่า .90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)

1.2 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ .50 (ประมาณ .30 ถึง .70) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ .00 (ประมาณ .30 และต่ำกว่า) ถือว่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

2. ผลการศึกษาพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การต่อผลลัพธ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ตรงตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ดังนี้

สมมติฐาน 4.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การเสมือนจริง

สมมติฐาน 4.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภายในองค์การเสมือนจริง

สมมติฐาน 4.3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรภายในองค์การเสมือนจริง

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การต่อผลลัพธ์การทำงาน

ความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การต่อผลลัพธ์การทำงาน	<i>r</i>	<i>p</i>	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.585*	0.000	ปานกลาง
ด้านความผูกพันต่อองค์การ	0.627*	0.000	ปานกลาง
ด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน	- 0.497*	0.000	ปานกลาง

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 6 พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลลัพธ์การทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์การ และมีความสัมพันธ์ทางลบต่อด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์สูงสุดต่อด้านความผูกพันต่อองค์การ

3. ผลการศึกษาพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่มต่อผลลัพธ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ตรงตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ดังนี้

สมมติฐาน 4.4 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่มมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การเสมือนจริง

สมมติฐาน 4.5 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่มมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภายในองค์การเสมือนจริง

สมมติฐาน 4.6 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่มมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรภายในองค์การเสมือนจริง

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่มต่อผลลัพธ์การทำงาน

ความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่มต่อผลลัพธ์การทำงาน	<i>r</i>	<i>p</i>	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.377*	0.000	ปานกลาง
ด้านความผูกพันต่อองค์การ	0.218*	0.003	ต่ำ
ด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน	-0.319*	0.000	ต่ำ

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 7 พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลลัพธ์การทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์การ และมีความสัมพันธ์ทางลบต่อด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่มมีความสัมพันธ์สูงสุดต่อด้านความพึงพอใจในการทำงาน

4. ผลการศึกษาพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานต่อผลลัพธ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ตรงตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ดังนี้

สมมติฐาน 4.7 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การเสมือนจริง

สมมติฐาน 4.8 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภายในองค์การเสมือนจริง

สมมติฐาน 4.9 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรภายในองค์การเสมือนจริง

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานต่อผลลัพธ์จากการทำงาน

ความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ต่อผลลัพธ์การทำงาน	<i>r</i>	<i>p</i>	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.567*	0.000	ปานกลาง
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	0.504*	0.003	ปานกลาง
ด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน	- 0.404*	0.000	ปานกลาง

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 8 พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลลัพธ์การทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์ทางลบต่อด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีความสัมพันธ์สูงสุดต่อด้านความพึงพอใจในงาน

#### ตอนที่ 5 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมกับผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรภายในองค์กร

การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรภายในองค์กรเสมือนจริง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Regression Analysis) มีตัวแปรอิสระที่นำเข้ามาร่วมการวิเคราะห์คือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจในการลาออกจากงาน

##### 1. ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ มีดังนี้

###### 1.1 การแจกแจงของค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

มีการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normality) โดยดูจากการกระจายตัวของตัวแปรแต่ละตัวจะต้องมีการกระจายตัวเป็นแบบโค้งปกติ สามารถตรวจสอบได้จาก Histogram (ภาคผนวก ก)

1.2 ทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม โดย ตรวจสอบได้จาก Scatter Plot (ภาคผนวก ก)

1.3 การตรวจสอบความเป็นอิสระกันของค่าคลาดเคลื่อน โดยดูจากค่า Durbin-Watson มีค่าใกล้ 2 (นั่นคือ มีค่าในช่วง 1.5 ถึง 2.5) จะสรุปได้ว่า ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (กัลยา วาณิชขัญญา, 2551, หน้า 331)

ตารางที่ 9 ค่าความคลาดเคลื่อน

ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม	ค่า Durbin-Watson
ด้านความพึงพอใจในงาน	1.559
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	2.075
ด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน	1.689

จากตารางที่ 9 จะเห็นได้ว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน เนื่องจาก ค่า Durbin-Watson มีค่าอยู่ในระหว่าง 1.55-2.07 ซึ่งจะมีค่าเข้าใกล้ 2 นั่นคือมีค่าอยู่ในช่วง 1.5 ถึง 2.5 ซึ่งจะเห็นได้ว่าการศึกษานี้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเป็นอิสระกัน

1.4 การทดสอบ Multicollinearity ระหว่างตัวแปรอิสระ ดังแสดงในตารางที่ 10 และ ตารางที่ 11

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระค่า tolerance จะต้องมีค่ามากกว่า 0.2 และจะต้องมีค่า VIF ต่ำกว่า 5 ตัวแปรอิสระจึงจะความสัมพันธ์กันน้อย (กัลยา วาณิชขัญญา, 2551, หน้า 370)

ตารางที่ 10- ค่า Tolerance และค่า VIF ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	Tolerance	VIF
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร	0.691	1.447
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม	0.902	1.109
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	0.664	1.507

จากตารางที่ 10 จะเห็นได้ว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า Tolerance มีค่าอยู่ระหว่าง 0.66-0.9 ซึ่งมากกว่า 0.2 และมีค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.1-1.5 ซึ่งต่ำกว่า 5 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันน้อย



ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละคู่จะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.7 จึงจะไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (Pallant, 2007, p. 155)

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	1	2	3
1.ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร	1.000		
2.ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม	.233*	1.000	
3.ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	.551*	.303*	1.000

$p < .05^*$

จากตารางที่ 11 ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันระหว่าง 0.23-0.55 ซึ่งพบว่ายังมีค่าไม่เกิน 0.7 จะเห็นได้ว่าในการศึกษาครั้งนี้ไม่มีปัญหา Multicollinearity ซึ่งจะเป็นไปตามข้อกำหนดในการใช้สถิติถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Regression Analysis) ได้

2. การทดสอบความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมขององค์กรเสมือนจริง มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายผลลัพธ์การทำงานของบุคคลภายในองค์กรเสมือนจริงได้ตรงตามสมมติฐานดังนี้

**สมมติฐานที่ 2.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม และความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความพึงพอใจในงานได้**

ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวสามารถร่วมทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้ โดยอำนาจในการทำนายอยู่ที่ร้อยละ 45.5 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลทางบวกกับตัวแปรตามด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยพบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ( $\beta = .372$ ) มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ( $\beta = .302$ ) และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ( $\beta = .199$ ) มีอิทธิพลน้อยที่สุดต่อตัวแปรตามด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 12 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมกับผลลัพธ์การทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ( $Y_i$ )

ตัวพยากรณ์	B	S.E. B	$\beta$	t	p
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ( $X_1$ )	.213	.038	.372	5.666	.000
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ( $X_2$ )	.145	.042	.199	3.462	.001
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ( $X_3$ )	.145	.032	.302	4.508	.000
$R^2 = .681$ Adjusted $R^2 = .455$ F = 51.936 p = .000					
ค่าคงที่	.702	.163		4.317	.000

\* $p < .05$

ดังนั้นสมการถดถอยที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้ดังนี้

$$Y_i = 0.702 + 0.213 (X_1) + 0.145 (X_2) + 0.145 (X_3)$$

สมการดังกล่าวข้างต้นนี้สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่มและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มีอิทธิพล และสามารถร่วมทำนายผลลัพธ์การทำงานด้านความพึงพอใจในงานได้

**สมมติฐาน 2.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม และความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้**

ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยอำนาจในการทำนายอยู่ที่ร้อยละ 42.1

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลทางบวกกับตัวแปรตามด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ( $\beta = .498$ ) มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ( $\beta = .218$ ) และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ( $\beta = .036$ ) มีอิทธิพลน้อยที่สุดคือตัวแปรตามด้านความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 13 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมกับผลลัพธ์การทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ( $Y_2$ )

ตัวพยากรณ์	B	S.E. B	$\beta$	t	P
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ( $X_1$ )	.412	.056	.498	7.365	.000
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ( $X_2$ )	.038	.063	.036	.600	.549
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ( $X_3$ )	.151	.048	.218	3.161	.002
$R^2 = .430$ Adjusted $R^2 = .421$ F = 45.310 p = .000					
ค่าคงที่	1.415	.242		5.838	.000

\* $p < .05$

ดังนั้นสมการถดถอยที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

$$Y_2 = 1.42 + 0.41(X_1) + 0.04(X_2) + 0.151(X_3)$$

แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรแต่ละตัวพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 2 ตัวคือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ( $X_1$ ) และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ( $X_3$ )

ซึ่งตัวแปรอิสระด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ( $X_1$ ) และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ( $X_3$ ) สามารถร่วมทำนายผลลัพธ์การทำงานด้านความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยที่อำนาจในการทำนายอยู่ที่ร้อยละ 42.3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าตัวแปรอิสระด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ( $\beta = .502$ ) มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ( $\beta = .227$ ) มีอิทธิพลน้อยที่สุดต่อตัวแปรตามด้านความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาเอาตัวแปรอิสระที่ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติออกแล้วจะได้ผลดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมกับผลลัพธ์การทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ( $Y_2$ ) โดยพิจารณาจากตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่านั้น

ตัวพยากรณ์	B	S.E. B	$\beta$	t	p
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ( $X_1$ )	.415	.056	.502	7.453	.000
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ( $X_2$ )	.158	.047	.227	3.376	.001
$R^2 = .429$ Adjusted $R^2 = .423$ F = 68.026 p = .000					
ค่าคงที่	1.526	.156		9.787	.000

\* $p < .05$

ดังนั้นสมการถดถอยที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ คือ

$$Y_2 = 1.53 + 0.42 (X_1) + 0.16 (X_2)$$

สมการดังกล่าวข้างต้นนี้สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายผลลัพธ์จากการทำงานด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้

**สมมติฐาน 2.3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม และความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความตั้งใจในการลาออกจากงานได้**

ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวสามารถร่วมทำนายความตั้งใจในการลาออกจากงานได้ โดยอำนาจในการทำนายอยู่ที่ร้อยละ 29.7

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลทางลบกับตัวแปรตามด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน โดยพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ( $\beta = -.377$ ) มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ( $\beta = -.190$ ) และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ( $\beta = -.138$ ) มีอิทธิพลน้อยที่สุดต่อตัวแปรตามด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน

ตารางที่ 15 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ  
สภาพแวดล้อมกับผลลัพธ์การทำงาน ด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน ( $Y_1$ )

ตัวพยากรณ์	B	S.E. B	$\beta$	t	p
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ( $X_1$ )	-.752	.149	-.377	-5.039	.000
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ( $X_2$ )	-.483	.167	-.190	-2.895	.004
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ( $X_3$ )	-.231	.128	-.138	-1.812	.072
$R^2 = .308$ Adjusted $R^2 = .297$ $F = 28.080$ $p = .000$					
ค่าคงที่	7.767	.646		12.026	.000

\* $p < .05$

ดังนั้นสมการถดถอยที่สามารถทำนายความตั้งใจในการลาออกจากงานได้ดังนี้

$$Y_1 = 7.767 - 0.752 (X_1) - 0.483 (X_2) - 0.231 (X_3)$$

แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรแต่ละตัวพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลในการทำนายความตั้งใจในการลาออกจากงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 2 ตัวคือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ( $X_1$ ) และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ( $X_2$ )

ซึ่งตัวแปรอิสระด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ( $X_1$ ) และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ( $X_2$ ) สามารถร่วมทำนายผลลัพธ์จากการทำงานด้านความตั้งใจในการลาออกจากงานได้ โดยที่อำนาจในการทำนายอยู่ที่ร้อยละ 28.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าตัวแปรอิสระด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ( $\beta = -.447$ ) มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ( $\beta = -.215$ ) มีอิทธิพลน้อยที่สุดต่อตัวแปรตามด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน

เมื่อพิจารณาเอาตัวแปรอิสระที่ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติออกแล้วจะได้ผลดัง  
ตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมกับผลลัพธ์จากการทำงาน ด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน ( $Y_1$ ) โดยพิจารณาจากตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่านั้น

ตัวพยากรณ์	B	S.E. B	$\beta$	t	p
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ( $X_1$ )	-0.892	.128	-0.447	-6.949	.000
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ( $X_2$ )	-0.548	.164	-0.215	-3.343	.001
$R^2 = .291$ Adjusted $R^2 = .282$ $F = 37.157$ $p = .000$					
ค่าคงที่	7.66	.647		11.838	.000

\* $p < .05$

ดังนั้นสมการถดถอยที่สามารถทำนายความตั้งใจในการลาออกจากงานได้ คือ

$$Y_1 = 7.66 - 0.892 (X_1) - 0.548 (X_2)$$

สมการดังกล่าวข้างต้นนี้สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายผลลัพธ์จากการทำงานด้านความตั้งใจในการลาออกจากงานได้