

การศึกษาความสัมพันธ์ต่างระดับและโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสื่อสาร
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามและผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม

บทคัดย่อ

ของ

ร.ต.อ.หญิง ปานจักษ์ เหล่ารัตนวรพงษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
พฤษภาคม 2548

ร.ด.อ.หญิง ปานจักษ์ เหล่ารัตนวรวงษ์. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ต่างระดับและโครงสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสื่อสาร การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคม อุตสาหกรรม. ปรินญาณิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ดร.วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลสี, รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภฎี โยเหลา, อาจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจุล.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาว่าตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ของบุคลากรในแผนก/ฝ่ายบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ มีระดับการวิเคราะห์ที่ใด ระหว่างระดับบุคคล รายคู่ หรือกลุ่มงาน 2. ศึกษาระดับการวิเคราะห์ของความสัมพันธระหว่างตัวแปรอิสระ (ความแตกต่างกันทางชีวสังคม ความสามารถในการสื่อสาร การรับรู้การมอบหมายงาน การรับรู้ การสนับสนุนขององค์การ) กับตัวแปรคั่นกลาง (การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม) และตัวแปร คั่นกลางกับตัวแปรตาม (ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน) ว่าเกิดขึ้นในระดับ การวิเคราะห์ที่ใด ระหว่างระดับบุคคล รายคู่ หรือกลุ่มงาน 3. ศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งนำไปสู่ผล การปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดสระบุรี ในระดับ การวิเคราะห์ที่ผ่านการทดสอบจากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 และ 2

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย พนักงานในแผนก/ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ใน สถานประกอบการที่อยู่ในจังหวัดสระบุรี โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนประกอบด้วย หัวหน้างาน 84 คน และพนักงาน จำนวน 248 คน การเก็บรวบรวมใช้แบบสอบถามจำนวน 8 ฉบับ ซึ่งมีพิสัยค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายใน 0.691-0.947

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows ทดสอบสมมติฐานของระดับ การวิเคราะห์ (WABA/Within-and-between analysis) ด้วยโปรแกรม DETECT (Data Enquiry That Tests Entity and Correlational/Causal Theories) และวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้ ระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่าง ผู้นำกับผู้ตามเกิดขึ้นที่ระดับบุคคล และระดับการวิเคราะห์ของความสัมพันธระหว่างตัวแปรอิสระ แต่ละตัวกับตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรคั่นกลางกับตัวแปรตามแต่ละตัวส่วนใหญ่เกิดขึ้นในระดับ บุคคลเช่นกันหลังจากนำผลการวิเคราะห์ขั้นนี้ไปวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้าง เชิงเส้น ซึ่งประกอบด้วยสองแบบจำลองได้แก่แบบจำลองการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้าง เชิงเส้นที่มีตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่พนักงานประเมินเป็นตัวแปรคั่นกลาง และ

แบบจำลองการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่มีตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่หัวหน้าประเมินเป็นตัวแปรคั่นกลาง

ผลการวิจัยพบว่าแบบจำลองการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่มีตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่พนักงานประเมินเป็นตัวแปรคั่นกลาง พบว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม โดยตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่พนักงานประเมิน (LMX) มีสองตัวแปรที่เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ตัวแปรการรับรู้การมอบหมายงานมีอิทธิพลทางตรงสูงสุด รองลงมาคือตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งสองตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่พนักงานประเมินได้ร้อยละ 48 สำหรับตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานมีตัวแปรความสามารถในการสื่อสารของหัวหน้าเพียงตัวเดียวที่มีอิทธิพลทางตรง โดยอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 21 ในส่วนของความพึงพอใจในงานพบว่ามีตัวแปรเชิงสาเหตุสามตัวที่มีอิทธิพลทางตรงและตัวแปรที่เป็นไปตามสมมติฐานคือการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่พนักงานประเมินมีอิทธิพลทางตรงสูงสุด รองลงมาคือ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและความสามารถในการสื่อสาร โดยการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่พนักงานประเมินและตัวแปรการรับรู้การมอบหมายงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน โดยผ่านการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่พนักงานประเมิน ตัวแปรทั้งสี่ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 51

แบบจำลองการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่มีตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่หัวหน้าประเมินเป็นตัวแปรคั่นกลาง (SLMX) พบว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม โดยตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่หัวหน้าประเมิน มีเพียงตัวแปรเดียวที่เป็นไปตามสมมติฐาน คือตัวแปรความสามารถในการสื่อสารของหัวหน้ามีอิทธิพลทางตรงสูงสุดโดยเป็นอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่หัวหน้าประเมินตัวแปรสาเหตุนี้อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 25 สำหรับตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานมีตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่หัวหน้าประเมินมีอิทธิพลทางตรงสูงสุด รองลงมาคือตัวแปรความสามารถในการสื่อสารของหัวหน้ามีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่หัวหน้าประเมิน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานโดยตัวแปรสาเหตุทั้งสองตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 22 สำหรับตัวแปรตามความพึงพอใจในงาน ตัวแปรการรับรู้การมอบหมายงานมีอิทธิพลทางตรงสูงสุด รองลงมาคือตัวแปรความสามารถในการสื่อสารของพนักงานและตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรตามลำดับโดยตัวแปรทั้งสามตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 49