

บทที่ 4 ผลการวิจัย

ในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์กลยุทธ์การจัดการความประทับใจของพนักงานในองค์กร การวิเคราะห์การพยากรณ์ของกลยุทธ์การจัดการความประทับใจของพนักงานในองค์กรที่มีต่อผลการประเมินการปฏิบัติงานและการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

การนำเสนอผลการศึกษาในบทนี้ใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

P-value แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

t-value แทน ค่าสถิติทดสอบที

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

เพศ	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ชาย		145	38.36
	หญิง	233	61.64
	รวม	378	100.00
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	3	0.79
	1 - 5 ปี	8	2.12
	6 - 10 ปี	1	0.26
	11 - 15 ปี	31	8.20
	16 - 20 ปี	89	23.55
	มากกว่า 20 ปี	246	65.08
	รวม	378	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับตำแหน่งงาน		
พนักงานบริษัท	294	77.78
ผู้บริหาร/ผู้จัดการ	82	21.69
ไม่ทราบข้อมูล	2	0.53
รวม	378	100.00
ผลการประเมิน		
ควรปรับปรุง	3	0.79
พอใช้	12	3.17
ดี	50	13.23
ดีมาก	292	77.25
ดีเยี่ยม	21	5.56
รวม	378	100.00

จากตารางที่ 4-1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาในด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.64 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.36

ในด้านอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.08 รองลงมา คือ มีอายุงาน 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.55 อายุงาน 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.20 อายุงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.12 อายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.79 และ อายุงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.26

ในด้านระดับตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัท คิดเป็นร้อยละ 77.78 เป็นผู้บริหาร/ผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 21.69 และไม่ทราบข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 0.53

ในด้านผลการประเมิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีผลการประเมินระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 77.25 รองลงมา คือ มีผลการประเมินระดับดี คิดเป็นร้อยละ 13.23 ผลการประเมินระดับดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 5.56 ผลการประเมินระดับพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 3.17 และผลการประเมินระดับควรปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ 0.79

4.3 ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์การจัดการความประทับใจของพนักงานในองค์การ
 ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการกระทำของกลยุทธ์การจัดการความ
 ประทับใจของพนักงานในองค์การ จำแนกตามกลยุทธ์

การจัดการความประทับใจ	ระดับการกระทำ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
กลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง	2.51	0.932	ปานกลาง
กลยุทธ์การประจบเอาใจ	2.55	0.921	ปานกลาง
กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง	1.98	0.778	น้อย
กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ	1.84	0.725	น้อย
กลยุทธ์การข่มขู่กดดัน	1.95	0.755	น้อย
โดยรวม	2.14	0.692	น้อย

จากตารางที่ 4.2 การศึกษาพฤติกรรมการจัดการความประทับใจของพนักงานในองค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการกระทำเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการความประทับใจของพนักงานในองค์การ โดยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.14$) โดยมีระดับการกระทำของกลยุทธ์การประจบเอาใจ สูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.55$) รองลงมา คือ กลยุทธ์การ สนับสนุนตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.51$) กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.98$) กลยุทธ์การข่มขู่กดดัน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.95$) และกลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.84$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลยุทธ์การจัดการความประทับใจของพนักงานในองค์การในแต่ละกลยุทธ์ จำแนกตามข้อคำถาม

ข้อคำถาม	ระดับการกระทำ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
กลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง			
1. แสดงออกให้ผู้อื่นรู้ว่าท่านมีคุณค่าต่อองค์กร	2.60	1.145	ปานกลาง
2. แสดงให้ทุกคนรู้ถึงความสำเร็จของท่าน	2.31	1.008	น้อย
3. กล่าวถึงความรู้ การศึกษา หรือประสบการณ์ของตัวท่านเองอย่างภาคภูมิใจ	2.64	1.151	ปานกลาง
4. ทำให้ผู้อื่นรับรู้ถึงความสามารถและคุณสมบัติของท่าน	2.49	1.087	น้อย
กลยุทธ์การประจบเอาใจ			
1. ให้ความสนใจเรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงานเพื่อแสดงความมีน้ำใจ	2.53	1.090	ปานกลาง
2. ชมเชยเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เขาเห็นว่าท่านเป็นคนที่น่าคบ	2.52	1.149	ปานกลาง
3. ช่วยเหลือธุระส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานเพื่อเขาจะได้เห็นว่าท่านมีความเป็นมิตร	2.65	1.109	ปานกลาง
4. กล่าวยกย่องถึงความสำเร็จของผู้ร่วมงาน เพื่อเขาจะได้เห็นว่าท่านเป็นคนดี	2.48	1.107	น้อย
กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง			
1. มักจะทำงานจนเลยเวลาอยู่เสมอเพื่อผู้อื่นจะได้รู้ว่าท่านเป็นคนทำงานหนัก	2.26	1.103	น้อย
2. เข้ามาทำงานตอนกลางคืนหรือวันหยุดสุดสัปดาห์เพื่อแสดงถึงอุทิศตนในงาน	1.97	1.041	น้อย
3. พยายามทำตัวให้ดูไม่ว่างแม้ในช่วงเวลาที่ม้งานน้อยลง	1.76	0.883	น้อย
4. มาทำงานแต่เช้า เพื่อให้ผู้อื่นเห็นว่าขยัน	1.93	1.049	น้อย

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับการกระทำ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ			
1. ทำเป็นรู้น้อยกว่าที่รู้จริงเพื่อให้ผู้อื่นจะได้ยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือท่าน	2.13	0.971	น้อย
2. พยายามขอรับความช่วยเหลือหรือความเห็นใจจากผู้อื่นโดยแสดงว่าท่านมีความจำเป็นบางอย่าง	2.04	0.990	น้อย
3. แสร้งทำเป็นว่ารู้น้อยกว่าที่เป็น เพื่อหลีกเลี่ยงการได้รับมอบหมายงานที่ไม่ชอบ	1.68	0.855	น้อย
4. แสร้งทำเป็นไม่เข้าใจในบางเรื่อง เพื่อให้ผู้อื่นมาช่วยเหลือ	1.60	0.835	น้อย
5. ทำเสมือนว่าท่านต้องการความช่วยเหลือ ผู้อื่นจะได้มาช่วยท่าน	1.72	0.899	น้อย
กลยุทธ์การข่มขู่กดดัน			
1. แสดงให้ผู้อื่นเห็นว่าท่านจะทำความเดือดร้อนให้กับเขาได้หากท่านถูกเขากดดันมากเกินไป	1.79	0.918	น้อย
2. พุดคุยอย่างเอาจริงเอาจังกับผู้ร่วมงาน ในกรณีที่การทำงานของเขาเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน	2.40	1.151	น้อย
3. ชูเพื่อให้เพื่อนร่วมงานประพฤติดัวให้เหมาะสม	1.73	0.941	น้อย
4. จริงจังกับผู้ร่วมงานที่เข้ามาวุ่นวายรบกวนกับเรื่องของท่าน	2.17	1.019	น้อย
5. ชูเพื่อนร่วมงานเมื่อวิธีการชุนี้จะทำให้ท่านทำงานให้สำเร็จได้	1.66	0.918	น้อย

จากตารางที่ 4.3 การศึกษาพฤติกรรมการจัดการความประทับใจของพนักงานในองค์กรในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการกระทำเกี่ยวกับกลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง โดยมีระดับการกระทำในเรื่องกล่าวถึงความรู้ การศึกษา หรือประสบการณ์ของตัวเองอย่างภาคภูมิใจ สูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.64$) รองลงมา คือ เรื่องแสดงออกให้ผู้อื่นรู้ว่าท่านมีคุณค่าต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$)

กลุ่มตัวอย่างมีการกระทำเกี่ยวกับกลยุทธ์การประจบเอาใจ โดยมีระดับการกระทำในเรื่องช่วยเหลือธุระส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานเพื่อเขาจะได้เห็นว่าท่านมีความเป็นมิตร สูงที่สุด อยู่ในระดับ

ปานกลาง ($\bar{X} = 2.65$) รองลงมา คือ เรื่องให้ความสนใจเรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงานเพื่อเป็นการแสดงความมีน้ำใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.53$)

กลุ่มตัวอย่างมีการกระทำเกี่ยวกับกลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง โดยมีระดับการกระทำในเรื่องมักจะทำงานจนเลยเวลาอยู่เสมอเพื่อผู้อื่นจะได้รู้ว่าท่านเป็นคนทำงานหนัก สูงที่สุด อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.26$) รองลงมา คือ เรื่องเข้ามาทำงานตอนกลางคืนหรือวันหยุดสุดสัปดาห์เพื่อแสดงถึงอุทิศตนในงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.97$)

กลุ่มตัวอย่างมีการกระทำเกี่ยวกับกลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ โดยมีระดับการกระทำในเรื่องทำเป็นรู้น้อยกว่าที่รู้จริงเพื่อให้ผู้อื่นจะได้ยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือท่าน สูงที่สุด อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.13$) รองลงมา คือ เรื่องพยายามขอรับความช่วยเหลือหรือความเห็นใจจากผู้อื่นโดยแสดงว่าท่านมีความจำเป็นบางอย่าง อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.04$)

กลุ่มตัวอย่างมีการกระทำเกี่ยวกับกลยุทธ์การข่มขู่กดดัน โดยมีระดับการกระทำในเรื่องพูดคุยอย่างเอาจริงเอาจังกับผู้ร่วมงาน ในกรณีที่การทำงานของเขาเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน สูงที่สุด อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.40$) รองลงมา คือ เรื่องจริงจังกับผู้ร่วมงานที่เข้ามาวุ่นวายรบกวนกับเรื่องของท่าน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.17$)

4.4 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ของกลยุทธ์การจัดการความประทับใจของพนักงานในองค์กรที่มีต่อผลการประเมินการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) โดยใช้วิธีแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise) จะพิจารณาจากค่า F โดยทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยที่สุดที่ระดับนัยสำคัญ (Significant) ทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อทดสอบความสัมพันธ์กันของตัวแปรตามและตัวแปรอิสระทั้งหมด ดังนี้

H_0 : ตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กันกับตัวแปรอิสระทุกตัว

H_1 : มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม

และพิจารณาจากค่า t โดยทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยที่สุดที่ระดับนัยสำคัญ (Significant) ทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อทดสอบความสัมพันธ์กันของตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระแต่ละตัว ดังนี้

H_0 : ตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.4 สถิติพรรณนาและเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของกลยุทธ์การจัดการความประทับใจของพนักงานในองค์กร

ตัวแปร	SEL	ING	EXE	SUP	INT
SEL	1.000	0.733**	0.641**	0.526**	0.628**
ING		1.000	0.707**	0.578**	0.561**
EXE			1.000	0.676**	0.613**
SUP				1.000	0.711**
INT					1.000
\bar{x}	2.51	2.55	1.98	1.84	1.95
S.D.	0.932	0.921	0.778	0.725	0.755

จากตารางที่ 4.4 สถิติพรรณนาและเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง (SEL) กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) และกลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) ไม่มีคู่ใดที่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินกว่า 0.75 ที่จะก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

4.4.1 การวิเคราะห์การพยากรณ์ของกลยุทธ์การจัดการความประทับใจของพนักงานในองค์กรที่มีต่อผลการประเมินการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้วิธีแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise) จะพิจารณาจากค่า F โดยทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยที่สุดที่ระดับนัยสำคัญ (Significant) ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนำตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง (SEL) กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) และกลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) และตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการประเมินการปฏิบัติงาน (PAL) เข้าไปในสมการ พบว่า ได้ค่า $F = 962.497$ และ $\text{Sig.} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า กลยุทธ์การเสริมสร้าง/สนับสนุนตนเอง (SEL) กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) และกลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) อย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงาน (PAL) ในรูปเชิงเส้น โดยที่กลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง (SEL) กลยุทธ์การประจบเอาใจ

(ING) และกลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) มีค่า Sig. ของ t น้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงาน (PAL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.8856 หมายความว่า กลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง (SEL) กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) และกลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) สามารถอธิบายการผันแปร (การเปลี่ยนแปลง) ของผลการประเมินการปฏิบัติงาน (PAL) ได้ร้อยละ 88.56 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการการถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

$$PAL = 0.519SEL + 0.464ING + 0.536SUP$$

$$(4.890)** \quad (4.137)** \quad (4.813)**$$

$$R = 0.9411 \quad R^2 = 0.8856 \quad F = 962.497 \quad \text{Sig. ของ } F = 0.000$$

หมายเหตุ : ค่าในวงเล็บ คือ ค่า t

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า

กลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง (SEL) มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน (PAL) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1.1

กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน (PAL) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1.2

กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงาน (PAL) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3

กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน (PAL) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1.4

กลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงาน (PAL) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.5

กลยุทธ์การจัดการความประทับใจ ได้แก่ กลยุทธ์การเสริมสร้าง/สนับสนุนตนเอง (SEL) กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) และกลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) มีความสามารถในการพยากรณ์ผลการประเมินการปฏิบัติงาน (PAL) ได้ร้อยละ 88.56 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 2

4.4.2 การวิเคราะห์การพยากรณ์ของกลยุทธ์การจัดการความประทับใจของพนักงานในองค์กรที่มีต่อผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับควรปรับปรุง

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้วิธีแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise) จะพิจารณาจากค่า F โดยทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยที่สุดที่ระดับนัยสำคัญ (Significant) ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนำตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง (SEL) กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) และกลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) และตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับควรปรับปรุง (PAL1) เข้าไปในสมการ พบว่า ได้ค่า $F = 588.000$ และ $Sig. = 0.002$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า กลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง (SEL) กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) และกลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) อย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับควรปรับปรุง (PAL1) ในรูปเชิงเส้น โดยที่กลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) มีค่า Sig. ของ t น้อยกว่า 0.01 แสดงว่า กลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับควรปรับปรุง (PAL1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.9966 หมายความว่า กลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) สามารถอธิบายการผันแปร (การเปลี่ยนแปลง) ของผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับควรปรับปรุง (PAL1) ได้ร้อยละ 99.66 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการการถดถอยพหุคูณได้ดังนี้

$$PAL1 = 0.519INT$$

$$(24.249)**$$

$$R = 0.9983 \quad R^2 = 0.9966 \quad F = 588.000 \quad Sig. \text{ ของ } F = 0.000$$

หมายเหตุ : ค่าในวงเล็บ คือ ค่า t

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า กลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง (SEL) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับควรปรับปรุง (PAL1) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1

กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับควรปรับปรุง (PAL1) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2

กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับควรปรับปรุง (PAL1) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3

กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับควรปรับปรุง (PAL1) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4

กลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับควรปรับปรุง (PAL1) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1.5

กลยุทธ์การจัดการความประทับใจ ได้แก่ กลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) มีความสามารถในการพยากรณ์ผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับควรปรับปรุง (PAL1) ได้ร้อยละ 99.66 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 2

4.4.3 การวิเคราะห์การพยากรณ์ของกลยุทธ์การจัดการความประทับใจของพนักงานในองค์การที่มีต่อผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับพอใช้

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้วิธีแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise) จะพิจารณาจากค่า F โดยทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยที่สุดที่ระดับนัยสำคัญ (Significant) ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนำตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง (SEL) กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) และกลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) และตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับพอใช้ (PAL2) เข้าไปในสมการ พบว่า ได้ค่า $F = 85.705$ และ $\text{Sig.} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า กลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง (SEL) กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) และกลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) อย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับพอใช้ (PAL2) ในรูปเชิงเส้น โดยที่กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) มีค่า Sig. ของ t น้อยกว่า 0.01 แสดงว่า กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับพอใช้ (PAL2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.8863 หมายความว่า กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) สามารถอธิบายการผันแปร (การเปลี่ยนแปลง) ของผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับพอใช้ (PAL2) ได้ร้อยละ 88.63 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการการถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

$$\text{PAL2} = 0.933 \text{ SUP}$$

$$(9.258)**$$

$$R = 0.9414 \quad R^2 = 0.8863 \quad F = 85.705 \quad \text{Sig. ของ } F = 0.000$$

หมายเหตุ : ค่าในวงเล็บ คือ ค่า t

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า

กลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง (SEL) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับพอใช้ (PAL2) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1

กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับพอใช้ (PAL2) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2

กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับพอใช้ (PAL2) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3

กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับพอใช้ (PAL2) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1.4

กลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับพอใช้ (PAL2) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.5

กลยุทธ์การจัดการความประทับใจ ได้แก่ กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) มีความสามารถในการพยากรณ์ผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับพอใช้ (PAL2) ได้ร้อยละ 88.63 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 2

4.4.4 การวิเคราะห์การพยากรณ์ของกลยุทธ์การจัดการความประทับใจของพนักงานในองค์กรที่มีต่อผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดี

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้วิธีแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise) จะพิจารณาจากค่า F โดยทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยที่สุดที่ระดับนัยสำคัญ (Significant) ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนำตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง (SEL) กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) และกลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) และตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดี (PAL3) เข้าไปในสมการ พบว่า ได้ค่า $F = 199.283$ และ $Sig. = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า กลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง (SEL) กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) และกลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) อย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดี (PAL3) ในรูปเชิงเส้น โดยที่กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) และกลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) มีค่า Sig. ของ t น้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดี (PAL3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี

ความสัมพันธ์ในเชิงบวก เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.8925 หมายความว่า กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) และกลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) สามารถอธิบายการผันแปร (การเปลี่ยนแปลง) ของผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดี (PAL3) ได้ร้อยละ 89.25 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการการถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

$$PAL3 = 0.580ING + 0.704SUP$$

$$(4.890)** \quad (4.137)**$$

$$R = 0.9447 \quad R^2 = 0.8925 \quad F = 199.283 \quad \text{Sig. ของ } F = 0.000$$

หมายเหตุ : ค่าในวงเล็บ คือ ค่า t

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า

กลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง (SEL) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดี (PAL3) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1

กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดี (PAL3) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1.2

กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดี (PAL3) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3

กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดี (PAL3) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1.4

กลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดี (PAL3) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.5

กลยุทธ์การจัดการความประทับใจ ได้แก่ กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) และกลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) มีความสามารถในการพยากรณ์ผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดี (PAL3) ได้ร้อยละ 89.25 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 2

4.4.5 การวิเคราะห์การพยากรณ์ของกลยุทธ์การจัดการความประทับใจของพนักงานในองค์กรที่มีต่อผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีมาก

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้วิธีแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise) จะพิจารณาจากค่า F โดยทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือมี

ความสัมพันธ์กันอย่างน้อยที่สุดที่ระดับนัยสำคัญ (Significant) ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนำตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง (SEL) กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) และกลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) และตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีมาก (PAL4) เข้าไปในสมการ พบว่า ได้ค่า $F = 712.759$ และ $\text{Sig.} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า กลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง (SEL) กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) และกลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) อย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีมาก (PAL4) ในรูปเชิงเส้น โดยที่กลยุทธ์การเสริมสร้าง/สนับสนุนตนเอง (SEL) กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) และกลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) มีค่า Sig. ของ t น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีมาก (PAL4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.9091 หมายความว่า กลยุทธ์การเสริมสร้าง/สนับสนุนตนเอง (SEL) กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) และกลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) สามารถอธิบายการผันแปร (การเปลี่ยนแปลง) ของผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีมาก (PAL4) ได้ร้อยละ 90.91 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการการถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

$$\text{PAL4} = 0.353\text{SEL} + 0.520\text{ING} + 0.375\text{SUP} + 0.386\text{INT}$$

(2.731)** (4.348)** (2.558)* (2.492)*

$$R = 0.9535 \quad R^2 = 0.9091 \quad F = 712.759 \quad \text{Sig. ของ } F = 0.000$$

หมายเหตุ : ค่าในวงเล็บ คือ ค่า t

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า

กลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง (SEL) มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีมาก (PAL4) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1.1

กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีมาก (PAL4) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1.2

กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีมาก (PAL4) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3

กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีมาก (PAL4) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1.4

กลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีมาก (PAL4) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1.5

กลยุทธ์การจัดการความประทับใจ ได้แก่ กลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง (SEL) กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) และกลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) มีความสามารถในการพยากรณ์ผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีมาก (PAL4) ได้ร้อยละ 90.91 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 2

4.4.6 การวิเคราะห์การพยากรณ์ของกลยุทธ์การจัดการความประทับใจของพนักงานในองค์กรที่มีต่อผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีเยี่ยม

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้วิธีแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise) จะพิจารณาจากค่า F โดยทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยที่สุดที่ระดับนัยสำคัญ (Significant) ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนำตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง (SEL) กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) และกลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) และตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีเยี่ยม (PAL5) เข้าไปในสมการ พบว่า ได้ค่า $F = 237.702$ และ $Sig. = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า กลยุทธ์การสนับสนุนตนเอง (SEL) กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) และกลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) อย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีเยี่ยม (PAL5) ในรูปเชิงเส้น โดยที่กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) มีค่า $Sig.$ ของ t น้อยกว่า 0.01 แสดงว่า กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีเยี่ยม (PAL5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.9260 หมายความว่า กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) สามารถอธิบายการผันแปร (การเปลี่ยนแปลง) ของผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีเยี่ยม (PAL5) ได้ร้อยละ 92.60 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการการถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

$$PAL5 = 2.205EXE$$

$$(15.418)**$$

$$R = 0.9623 \quad R^2 = 0.9260 \quad F = 237.702 \quad \text{Sig. ของ } F = 0.000$$

หมายเหตุ : ค่าในวงเล็บ คือ ค่า t

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า

กลยุทธ์การเสริมสร้าง/สนับสนุนตนเอง (SEL) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีเยี่ยม (PAL5) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1

กลยุทธ์การประจบเอาใจ (ING) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีเยี่ยม (PAL5) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2

กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีเยี่ยม (PAL5) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1.3

กลยุทธ์การร้องขอความเห็นใจ (SUP) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีเยี่ยม (PAL5) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4

กลยุทธ์การข่มขู่กดดัน (INT) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีเยี่ยม (PAL5) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.5

กลยุทธ์การจัดการความประทับใจ ได้แก่ กลยุทธ์การแสดงตัวเป็นบุคคลตัวอย่าง (EXE) มีความสามารถในการพยากรณ์ผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีเยี่ยม (PAL5) ได้ร้อยละ 92.60 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 2