

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา: หัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ภาคกลาง โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการทำงานและสร้างสมการพยากรณ์เพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานซึ่งส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิจัยและข้อวิจารณ์โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลข้อมูลทั่วไปของหัวหน้างานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุการทำงาน

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของค่านิยมในการทำงาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับของพฤติกรรมการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามเพศและสถานภาพสมรส

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างอายุและอายุการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน

ตอนที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการสร้างสมการพยากรณ์เพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงาน

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรสและอายุการทำงาน
(n=199คน)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	86	43.2
หญิง	113	56.8
2. อายุ		
ต่ำกว่า 26 ปี	14	7.0
26-30 ปี	41	20.6
31-35 ปี	88	44.2
36-40 ปี	35	20.2
40ปีขึ้นไป	21	8.0
อายุเฉลี่ย 35 ปี อายุต่ำสุด 21 ปี อายุสูงสุด 48 ปี (S.D. = 6.69)		
3. สถานภาพสมรส		
โสด/หย่าหรือหม้าย	90	45.0
สมรส	109	54.8
4. อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 4 ปี	44	22.1
4-10 ปี	96	48.2
มากกว่า10 ปีขึ้นไป	59	29.6
อายุงานเฉลี่ย 8.76 ปี อายุมากที่สุด 40 ปี อายุงานต่ำสุด 1 ปี (S.D. = 6.27)		

จากตารางที่ 1 สามารถอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 199 คน ได้ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือเพศหญิงมีจำนวน 113 คนคิดเป็นร้อยละ 56.8 และเพศชายมีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2

อายุ กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 35 ปี โดยมีช่วงอายุ 31-35 ปีเป็นส่วนใหญ่มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 ช่วงอายุรองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 26-30 ปีขึ้นไปมีจำนวน 41 คนคิดเป็นร้อยละ 20.6 และในช่วงอายุ 36-40 ปี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 นอกนั้นช่วงอายุที่เป็นคนส่วนน้อยคือ ช่วงอายุที่ต่ำกว่า 26 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 และช่วงอายุต่ำสุด 21 ปีอายุมากที่สุด 48 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.69

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสมากที่สุดจำนวน 109 คนคิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาคือสถานภาพโสดจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0

อายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 8.76 ปีโดยมีอายุงานระหว่าง 4-10 ปีมากที่สุดจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 และอายุงานต่ำที่สุด 1 ปีและพบว่า ช่วงอายุงานรองลงมาคือ ช่วงอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปจำนวน 59 คนคิดเป็นร้อยละ 29.6 และอายุงานน้อยกว่า 4 ปีมีจำนวนน้อยที่สุดจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของค่านิยมในการทำงาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับพฤติกรรมการทำงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของค่านิยมในการทำงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ค่านิยมในการทำงาน			
1. บริการสังคม	3.84	0.61	สูง
2. ความสุนทรีย์	3.44	0.68	ปานกลาง
3. ความคิดสร้างสรรค์	3.94	0.68	สูง
4. การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	4.13	0.60	สูง
5. ความสำเร็จ	4.22	0.60	สูง
6. ความมีอิสระ	3.93	0.57	สูง
7. ความมีศักดิ์ศรี	3.85	0.60	สูง
8. การจัดการ	3.68	0.65	สูง
9. ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ	4.10	0.67	สูง
10. ความมั่นคง	4.13	0.60	สูง
11. สภาพแวดล้อม	3.91	0.65	สูง
12. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.38	0.62	สูง
13. การคบหาสมาคม	4.11	0.57	สูง
14. วิถีชีวิต	3.92	0.68	สูง
15. ความหลากหลาย	3.69	0.64	สูง
โดยรวม	3.95	0.43	สูง

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม มีค่านิยมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงและมีค่านิยมในการทำงานรายด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>คุณภาพชีวิตการทำงาน</u>			
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.30	0.72	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย	2.98	0.60	ปานกลาง
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.07	0.98	สูง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.59	0.76	ปานกลาง
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.70	0.64	สูง
6. สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร	3.55	0.71	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.40	0.83	ปานกลาง
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.70	0.66	สูง
โดยรวม	3.54	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านส่วนมากอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูงที่สุดคือการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมการทำงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>พฤติกรรมการทำงาน</u>			
1. การติดต่อสื่อสาร	3.92	0.46	สูง
2. มนุษย์สัมพันธ์	3.81	0.59	สูง
3. การแก้ปัญหา	3.59	0.45	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบต่องาน	3.89	0.59	สูง
5. การปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กร	2.82	0.63	ปานกลาง
โดยรวม	3.61	0.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีพฤติกรรมการทำงานรายด้านที่อยู่ในระดับสูงได้แก่ พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านมนุษยสัมพันธ์สำหรับพฤติกรรมการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านการแก้ปัญหา และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กร

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 หัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ
อุตสาหกรรมภาคกลางจำแนกตามเพศ

(n=199)

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
พฤติกรรมการทำงาน					
โดยรวม					
ชาย	86	3.63	0.26	1.015	.312
หญิง	113	3.59	0.35		
ด้านการติดต่อสื่อสาร					
ชาย	86	3.99	0.46	1.852	.065
หญิง	113	3.87	0.46		
ด้านมนุษยสัมพันธ์					
ชาย	86	3.81	0.57	0.043	.966
หญิง	113	3.81	0.61		
ด้านการแก้ปัญหา					
ชาย	86	3.60	0.44	0.180	.857
หญิง	113	3.59	0.46		
ด้านความรับผิดชอบ					
ชาย	86	3.87	0.45	-0.246	.806
หญิง	113	3.89	0.67		

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n=199)

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กร					
ชาย	86	2.89	0.56	1.274	.204
หญิง	113	2.77	0.68		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวมจำแนกตามเพศ พบว่าหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ
อุตสาหกรรมภาคกลาง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	n	x	S.D.	t	p
พฤติกรรมการทำงาน					
โดยรวม					
โสด / หย่า หรือหม้าย	90	3.57	3.63	-1.428	.155
สมรส	109	3.64	0.28		
ด้านการติดต่อสื่อสาร					
โสด/ หย่า หรือหม้าย	90	3.82	0.42	-2.804**	.005
สมรส	109	4.00	0.48		
ด้านมนุษยสัมพันธ์					
โสด/ หย่า หรือหม้าย	90	3.78	0.60	-0.656	.512
สมรส	109	3.84	0.59		
ด้านการแก้ปัญหา					
โสด/ หย่า หรือหม้าย	90	3.54	0.48	-1.518	.131
สมรส	109	3.64	0.41		
ด้านความรับผิดชอบต่องาน					
โสด/ หย่า หรือหม้าย	90	3.84	0.69	-1.057	.277
สมรส	109	3.93	0.49		
ด้านปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กร					
โสด/ หย่า หรือหม้าย	90	2.88	0.36	1.105	.262
สมรส	109	2.77	0.57		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวมจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุและอายุการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ปัจจัยส่วนบุคคล	พฤติกรรมการทำงาน	
	r	p
อายุ	.149*	.036
อายุการทำงาน	.067	.349

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่าอายุของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .149$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน นอกจากนี้ยังพบว่าอายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน
คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน**

สมมติฐานที่ 3 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน
โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง โดยแยกสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

3.1 ค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของ
หัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.2 ค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของ
หัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.3 ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน
ของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.4 ค่านิยมในการทำงานด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน
ของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.5 ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของ
หัวหน้างานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.6 ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของ
หัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.7 ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของ
หัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.8 ค่านิยมในการทำงานด้านการจัดการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของ
หัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในภาคกลาง

3.9 ค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.10 ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.11 ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.12 ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.13 ค่านิยมในการทำงานด้านการคบหาสมาคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.14 ค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

3.15 ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของ
หัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ค่านิยมในการทำงาน	พฤติกรรมการทำงาน	
	r	p
ด้านบริการสังคม	.286**	.000
ด้านสุนทรีย์	.481**	.000
ด้านความคิดสร้างสรรค์	.284**	.000
ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	.341**	.000
ด้านความสำเร็จ	.321**	.000
ด้านความมีอิสระ	.219**	.002
ด้านความมีศักดิ์ศรี	.396**	.000
ด้านการจัดการ	.377**	.000
ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ	.146*	.040
ด้านความมั่นคง	.273**	.000
ด้านสภาพแวดล้อม	.313**	.000
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	.165*	.020
ด้านคบหาสมาคม	.255**	.000
ด้านวิถีชีวิต	.240**	.001
ด้านความหลากหลาย	.305**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม ด้านความสุนทรีย์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านความสำเร็จ ด้านความมีอิสระ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านการจัดการ ด้านความมั่นคง ด้านสภาพแวดล้อม ด้านคบหาสมาคม ด้านวิถีชีวิต และด้านความหลากหลายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .286, .481, .284, .341, .321, .219, .396, .377, .273, .313, .255, .240$ และ $.305$ ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังพบว่าค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและด้าน

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .146$ และ $.165$ ตามลำดับ)

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง โดยแยกสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

4.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

4.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

4.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

4.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

4.6 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

4.7 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

4.8 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	พฤติกรรมการทำงาน	
	r	p
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.261**	.000
ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย	.319**	.000
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	.279**	.000
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	.344**	.000
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.337**	.000
ด้านสิทธิของพนักงาน/กรรมสิทธิ์ในองค์กร	.349**	.000
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.258**	.000
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.367**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 9 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน/กรรมสิทธิ์ในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตกับชีวิตส่วนตัวและด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .261, .319, .279, .344, .337, .349, .258, \text{และ} .367$ ตามลำดับ)

ตอนที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการสร้างสมการพยากรณ์เพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยยอมให้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน .80 จึงสามารถนำมาใช้ในการร่วมพยากรณ์ได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (สุชาติ, 2540)

สมมติฐานที่ 5 ค่านิยมในการทำงานและ คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณค่านิยมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรพยากรณ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ตัวแปรพยากรณ์	B	Sb	Beta	t	p
ค่านิยมในการทำงาน					
ด้านสุนทรีย์	0.162	.030	.343	5.327**	.000
ด้านสภาพแวดล้อม	9.505	.031	.192	3.033**	.003
คุณภาพชีวิตการทำงาน					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	5.384	.024	.165	2.216*	.028
สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร	8.698	.034	.192	2.548*	.012
ค่าคงที่ (a)	2.151				
$R = .591$ $R^2 \text{ adj} = .335$ Overall F = 25.992** $R^2 = .349$					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่าตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโดยรวมมี 4 ตัวแปรคือ ค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ ด้านสภาพแวดล้อม และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและด้านสิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายการแสดงผลพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ร้อยละ 34.9

เมื่อนำตัวแปรค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ และด้านสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านสิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กรมาจัดเป็นสมการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานจะได้สมการในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{พฤติกรรมการทำงานโดยรวม} = & 2.151 + .162 (\text{ค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์}) + 9.505 \\ & (\text{ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม}) + 5.384 (\text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน}) + 8.698 \\ & (\text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร}) \end{aligned}$$

จากสมการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางในรูปแบบคะแนนดิบพบว่า

เมื่อค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง เพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะมีพฤติกรรมการทำงานเพิ่มขึ้น 0.162 เท่า

เมื่อค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง เพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะมีพฤติกรรมการทำงานเพิ่มขึ้น 9.505 เท่า

เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะมีพฤติกรรมการทำงานเพิ่มขึ้น 5.384 เท่า

เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กรของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีพฤติกรรมการทำงานเพิ่มขึ้น 8.698 เท่า

ข้อวิจารณ์

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางได้แก่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดชลบุรีและจังหวัดสระบุรี

ค่านิยมในการทำงาน

จากผลการวิจัยค่านิยมในการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางเฉพาะ กรุงเทพมหานคร จังหวัดชลบุรีและจังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกค่านิยมในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางอยู่ในระดับสูงและสูงที่สุดในค่านิยมในการทำงานทั้ง 15 ด้าน เนื่องจากหัวหน้างานมีความเชื่อในค่านิยมในการทำงานเชิงความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและมีความต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีเหตุผล และยุติธรรมในการทำงานเพราะการทำงานร่วมกับคนจำนวนมากและหลากหลายย่อมที่จะต้องการความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานมาเป็นอันดับแรก เพื่อที่จะร่วมงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงทำให้มีระดับค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าในระดับสูงและสูงที่สุดในค่านิยมในการทำงานทั้ง 15 ด้าน

2. ด้านความสำเร็จของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางอยู่ในระดับสูง เนื่องจากหัวหน้างานมีความเชื่อในค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จเป็นสิ่งที่จูงใจให้เกิดความต้องการในการทำงานเกิดความพึงพอใจในงานและมุ่งมั่นทำงาน ต้องการผลสำเร็จในการทำงาน โดยจะเกิดความพยายามในการทำงานของตนเองและสามารถรับรู้ผลของการทำงานได้ทันที จึงทำให้หัวหน้างานมีค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จอยู่ในระดับที่สูง

3. ด้านความมั่นคงของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางอยู่ในระดับสูง เนื่องจากหัวหน้างานมีความเชื่อในค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงว่างานที่ทำอยู่มีความปลอดภัยในการทำงานด้านความมั่นคง หรืองานที่ให้ผู้ใ้สึกมั่นใจว่าจะมีงานทำตลอดไป ซึ่งมีความสำคัญเป็นความรู้สึกที่คาดหวังที่จะได้จากองค์การสร้างความพึงพอใจในการ

ทำงานและไม่ให้ เกิดความหวาดหวั่นในการทำงานเป็นค่านิยมที่ทางหัวหน้างานมีความต้องการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงทำให้ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงอยู่ในระดับที่สูง

4. ด้านการกระตุ้นใช้ปัญญาของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ

อุตสาหกรรมภาคกลางอยู่ในระดับสูง เนื่องจากหัวหน้างานมีความเชื่อว่าค่านิยมในการกระตุ้นให้ ใช้ปัญญาเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดอิสระเรียนรู้วิธีการ และเหตุผลของการทำงานต่างๆ ของตนเองจากการเรียนรู้และสร้างผลงานด้วยตนเอง ต้องการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือปัญหาใหม่ อยู่เสมอหรืองานที่ท้าทายสติปัญญา จึงทำให้หัวหน้างานมีค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ ใช้ปัญญาอยู่ในระดับสูง

5. ด้านการคบหาสมาคมของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ภาคกลางอยู่ในระดับสูง เนื่องจากหัวหน้างานมีความเชื่อในด้านค่านิยมในการทำงานด้านคบหา สมาคมเป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้ติดต่อกับผู้ร่วมงานที่ตนเอง พอใจ โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงานทั้งระดับเดียวกันและต่ำกว่าเพราะการทำงานที่ต้องดูแลคนและ ทำงานร่วมกับคนที่มีจำนวนตั้งแต่ 5-10 คนขึ้นไปย่อมต้องมีการพูดคุยทั้งในเวลางานและเลิกงานซึ่ง หัวหน้างานมีความต้องการที่จะสนทนากับบุคคลรอบข้างได้อย่างมีความสุขเป็นกันเอง โดยเป็น ค่านิยมในการทำงานที่เปิดโอกาสให้ใกล้ชิดกันมากขึ้นที่ทางหัวหน้างานหรือผู้ปฏิบัติงานมีความ เชื่อที่จะทำให้เกิดขึ้นในการทำงานหรือในองค์กร จึงทำให้ค่านิยมในการทำงานด้านการคบหา สมาคมอยู่ในระดับสูง

6. ด้านสิ่งแวดล้อมของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาค

กลางพบว่าอยู่ในระดับสูง เนื่องจากหัวหน้างานมีความเชื่อในค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มี สภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศที่สุขสบายมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยให้หัวหน้างานทำงานได้ อย่างมีความสุข และเน้นสภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานให้หัวหน้างานมี ความสุขในการทำงานเช่น ความสะอาดในที่ทำงาน โต๊ะทำงานมีอุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงานอยู่ใน สภาพพร้อมใช้ลดความขัดแย้งในการทำงานเพื่อให้เกิดความรู้สึกสบายเมื่ออยู่ในที่ทำงานแม้จะอยู่ ในโรงงานอุตสาหกรรม จึงทำให้ค่านิยมในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับสูง

7. ด้านวิถีชีวิตของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางพบว่าอยู่ในระดับสูง เนื่องจากหัวหน้างานมีความเชื่อในค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ชีวิตตามที่ตนเองชอบหรือต้องการหรืออยากที่ทำจากการปฏิบัติงานและนอกเหนือจากการทำงาน เช่น การร้องเพลงช่วงเวลาพักเที่ยงหรือการเล่นกีฬานอกจากนี้ยังพบว่าหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความต้องการด้านนี้สูง เพราะอาจจากความเครียดจากการทำงานการควบคุมเครื่องจักรและคนที่ต้องอยู่กับระบบและแก้ปัญหาอยู่ตลอดเวลาที่อยู่ในชั่วโมงการทำงานย่อมส่งผลต่อความต้องการด้านค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตที่เป็นของตนเองในการทำงานของหัวหน้างานอยู่ในระดับที่สูง

8. ด้านความมีศักดิ์ศรีของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางพบว่าอยู่ในระดับสูง เนื่องจากหัวหน้างานมีความเชื่อในค่านิยมที่เกี่ยวกับการทำงานที่ทำให้รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในองค์กรมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่นหรือผู้ที่จะต้องติดต่อสัมพันธ์ด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความต้องการในด้านความมีศักดิ์ศรีเพราะเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานและการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน จึงทำให้ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีอยู่ในระดับสูง

9. ด้านความคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้างานโครงการผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางพบว่าอยู่ในระดับสูง เนื่องจากหัวหน้างานมีความเชื่อในค่านิยมในการทำงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือทดลองสิ่งใหม่ๆ รวมทั้งวิธีการข้อเสนอแนะใหม่ๆในการทำงาน จึงทำให้ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง

10. ด้านการจัดการของหัวหน้างานโครงการผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภาคกลางพบว่าอยู่ในระดับสูง เนื่องจากหัวหน้างานมีความเชื่อในค่านิยมในการทำงานที่มีอำนาจเหนือผู้อื่นและใช้ความสามารถในการเป็นผู้นำในการวางแผนมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ จึงทำให้ค่านิยมในการทำงานด้านการจัดการอยู่ในระดับสูง

11. ด้านวิถีชีวิตของหัวหน้างานโครงการผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภาคกลางพบว่าอยู่ในระดับสูง เนื่องจากหัวหน้างานมีความเชื่อในค่านิยมในการทำงานที่เปิดโอกาสให้เป็นคนในแบบที่ต้องการหรืองานที่สามารถได้ใช้ชีวิตได้ตามที่ต้องการ จึงทำให้หัวหน้างานมีค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตอยู่ในระดับสูง

12. ด้านสภาพแวดล้อมหัวหน้างานโครงการผู้ประกอบการอุตสาหกรรมพบว่าอยู่ในระดับสูง เนื่องจากหัวหน้างานมีความเชื่อว่าที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอในการใช้งานและมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี แสงสว่าง เสียง อากาศ จึงทำให้หัวหน้างานมีค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับสูง

13. ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจของหัวหน้างานโครงการผู้ประกอบการอุตสาหกรรมพบว่าอยู่ในระดับที่สูง เนื่องจากหัวหน้างานมีความเชื่อในการทำงานที่ว่างงานที่มีรายได้เหมาะสมกับค่าครองชีพและงานนั้นๆมีโอกาสดำรงรับรางวัล มีความสำคัญกับหัวหน้างาน จึงทำให้ค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับสูง

14. ด้านความหลากหลายของหัวหน้างานโครงการผู้ประกอบการอุตสาหกรรมพบว่าอยู่ในระดับสูง เนื่องจากหัวหน้างานมีความเชื่อในค่านิยมในการทำงานว่างงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานได้และงานที่ไม่ซ้ำซาก จำเจ มีการหมุนเวียนงานที่ทำ จึงทำให้หัวหน้างานมีค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายอยู่ในระดับสูง

คุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางเฉพาะ กรุงเทพมหานคร จังหวัดชลบุรีและจังหวัดสระบุรีอยู่ในระดับปานกลางนอกจากนี้ยังพบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงในรายด้านคือ

1. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลสูงที่สุด เนื่องจากหัวหน้างานรู้สึกและต้องการโอกาสในการพัฒนาได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มทักษะและความรู้ที่มีให้มากขึ้นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้หัวหน้างานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและรู้สึกทำทากกับงานที่ทำหรือได้รับมอบหมายงานมากขึ้น และได้ใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้หัวหน้างานมีความต้องการคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลอยู่ในระดับที่สูงที่สุด

2. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่าอยู่ในระดับที่สูง เนื่องจากหัวหน้างานรู้สึกที่ต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับลูกน้องในการทำงานเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังที่จะได้รับการยอมรับจากการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันได้ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและเพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีปราศจากอคติ จึงทำให้หัวหน้างานมีความต้องการคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับสูง

3. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับที่สูง เนื่องจากหัวหน้างานมีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน การปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมร่วมกันได้ทำประโยชน์ในองค์กรและภายนอกเพื่อสังคมและประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งหัวหน้างานมีความต้องการให้เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าความสำคัญในอาชีพและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองได้แบ่งปันให้กับสังคมรอบข้าง ทั้งนี้หัวหน้างานมีความต้องการและสนใจต่อความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้มาให้ทำตาม โดยเปิดโอกาสในการใช้ความรู้ทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจึงทำให้หัวหน้างานมีความต้องการคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง

นอกจากนี้ยังพบว่าหัวหน้างานมีความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับสูงในคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน

พฤติกรรมการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่าหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางเฉพาะกรุงเทพมหานคร จังหวัดชลบุรีและจังหวัดสระบุรีมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าหัวหน้างานมีพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับที่สูงที่สุดเพราะหัวหน้างานมีความรู้สึกว่าการติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานเพื่อการประสานงานการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ได้งานที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งทั้งนี้หัวหน้างานมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่องานเป็นปัจจัยสนับสนุนในการทำงานให้เกิดความกระตือรือร้นในปฏิบัติงานและทำงานด้วยตัวของตนเองเป็นนายตัวเองและมีความเข้าใจที่เกี่ยวกับงานที่ทำในความรับผิดชอบของตนเองที่สูงขึ้น หัวหน้างานมีพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับที่สูงเพราะหัวหน้างานให้ความสำคัญและต้องการจากผู้ร่วมงานกับการทำงานร่วมกันการทำงานเป็นทีมซึ่ง

ต้องมีไมตรีต่อกันเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานและมิตรภาพร่วมกัน สัมพันธภาพที่ดีที่หัวหน้างานคาดหวังในการทำงานและการประสานงานภายในองค์การที่อยากจะได้จากผู้ร่วมงานในระดับที่สูง และมีความต้องการให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวกันในทีมงานซึ่งเป็นสิ่งที่หัวหน้างานมีความพึงพอใจและความต้องการอยู่ในระดับที่สูงในการทำงานเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจากองค์การจึงทำให้หัวหน้างานมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับสูงคือ พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความรับผิดชอบต่องาน

สมมติฐานที่ 1. หัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 หัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า หัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แม้ว่าหัวหน้างานจะมีเพศที่ต่างกัน ชายหรือหญิงไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากเพศเป็นเพียงสิ่งที่กำหนดความต่างของบุคลิกภายนอกเท่านั้น แต่พฤติกรรมการทำงานด้านความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความรับผิดชอบต่องาน มนุษยสัมพันธ์ ทักษะในการแก้ปัญหาในการทำงานหรือปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การไม่แตกต่างกันแต่อย่างใด ดังนั้นไม่ว่าหัวหน้างานจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง พฤติกรรมการทำงานจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Long (1990) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ การแก้ปัญหาและการลี้ภัยของผู้จัดการจำนวน 132 คนผลการวิจัยพบว่า เพศเป็นตัวทำนายที่สำคัญในเรื่องการแก้ปัญหาและการลี้ภัยและไม่พบความแตกต่างในเรื่องการแก้ปัญหาระหว่างผู้จัดการที่มีเพศแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย 1.2 หัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารมีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่า หัวหน้างานที่สมรสแล้วมีพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกับหัวหน้างานที่มีสถานภาพโสด / หย่าหรือหม้าย เพราะบุคคลที่มีครอบครัวจะมีความรับผิดชอบในการดูแลครอบครัว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสื่อสารสร้างความเข้าใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว บุคคลเหล่านี้จะมีความสามารถในการสื่อสารและสร้างความรู้สึที่ดีกับบุคคลรอบข้างทั้งในครอบครัว และผู้ร่วมงานมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด / หย่าหรือหม้าย

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

สมมติฐานย่อย 2.1 อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการ พัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

จากการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อหัวหน้างานมีอายุมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานดีขึ้น เนื่องจากอายุสามารถบ่งบอกถึงระดับประสบการณ์และวุฒิภาวะในการทำงาน ส่งผลถึงบุคลิกภาพที่เป็นผู้ใหญ่มากขึ้น การบังคับบัญชาทั้งในด้านการสั่งงาน อธิบายมอบหมายงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและเป็นไปในทิศทางเดียวกันจะมีความน่าเชื่อถือ ได้รับการยอมรับมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zenger and Lawrence (1989) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ อายุ และ ลักษณะท่าทางที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสื่อสารของวิศวกรและผู้จัดการงานวิศวกรรม จำนวน 88 คนอายุระหว่าง 26-65 ปี ผลการวิจัยพบว่า อายุ และลักษณะท่าทางมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสื่อสาร

สมมติฐานย่อย 2.2 อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

จากการวิจัยพบว่าอายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานซึ่งหมายความว่า แม้ว่าหัวหน้างานจะมีอายุการทำงานหลายปีหรือน้อยกว่า 1 ปี ก็ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ไม่ว่าหัวหน้างานจะมีอายุงานมากหรือน้อย ซึ่งแสดงว่าอายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

เมื่อพิจารณาผลการวิจัย พบว่าค่านิยมในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งหมายความว่า ถ้าหัวหน้างานมีค่านิยมในการทำงานสูงขึ้น จะทำให้หัวหน้างานมีพฤติกรรมการทำงานดีขึ้น

ค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมเป็นค่านิยมที่แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานมีความสนใจการทำงานที่สามารถให้สวัสดิการ ความช่วยเหลือ สงเคราะห์และก่อประโยชน์แก่ผู้อื่น และเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังในองค์กรที่หัวหน้างานทำงานอยู่นั้นทำประโยชน์เพื่อสังคมด้วย จึงทำให้ค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน

ค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายความว่า หัวหน้างานที่มีค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์จะช่วยให้หัวหน้างานได้สร้างสิ่งสวยงามเพิ่มความงดงามให้แก่โลก ซึ่งหัวหน้างานจะไม่รู้สึกกดดันในการทำงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้น ดังนั้น ค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน

ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์เป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจทางด้านศิลปะ ชอบแสดงความรู้สึนึกคิดของตนเอง คิดค้นออกแบบและพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานที่จำเป็นต้องมีการอธิบายหรือถ่ายทอดแนวคิดนั้นๆให้กับผู้ร่วมงานได้เข้าใจอย่างชัดเจนในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์ (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่องค่านิยมในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอพบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้

ปัญญาเป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ได้ใช้ความคิดอิสระเปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้วิธีการทำงาน และเหตุผลของการทำงานต่างๆด้วยตนเองจากการเรียนรู้ ซึ่งงานในความรับผิดชอบของหัวหน้างานมีการเปิดโอกาสให้หัวหน้างานได้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ในการทำงาน และหัวหน้างานสามารถนำความคิดของตนเองนำไปสู่การทำงานให้เกิดการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาและให้ได้รับการตอบสนองในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญา (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่องค่านิยมในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอพบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากหัวหน้างานมีค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จที่ส่งเสริมให้บุคคลทำงานด้วยความมุ่งมั่นและต้องการเห็นผลสำเร็จในการทำงาน การประสบความสำเร็จจะทำให้หัวหน้างานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญา (2544) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องค่านิยมในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอพบว่ามีค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ และมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี4 ด้าน ได้แก่ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการแก้ปัญหา และด้านความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังพบว่าค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระเป็นค่านิยมที่หัวหน้างานแสดงให้เห็นถึงความมีอิสระในการทำงานตามที่ปรารถนา ซึ่งการมีอิสระในการทำงานจะทำให้หัวหน้างานมีพฤติกรรมการทำงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพทินนาและคณะ (2547) พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สไบทอง (2545) พบว่า ค่านิยมในการทำงานของหัวหน้างานส่วนมากอยู่ในระดับสูง และมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี 2 ด้านคือ ด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการแก้ปัญหา และค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องมาจากค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีเป็นค่านิยมที่ทำให้หัวหน้างานรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานนั้น แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือ โดยจะแสดงความต้องการการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นมากกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น ดังนั้นเมื่อหัวหน้างานมีค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีเพิ่มขึ้น จึงมีพฤติกรรมการทำงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพทินนาและคณะ (2547) พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษญา (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่องค่านิยมในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรม สิ่งทอพบว่ามีค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีของหัวหน้างานในธุรกิจสิ่งทอมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี4 ด้านคือการติดต่อสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังพบว่าค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่านิยมในการทำงานด้านการจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือหัวหน้างานที่มีค่านิยมในการทำงานด้านการจัดการจะชอบงานที่ต้องมีการวางแผน เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ต้องมีการวางแผนและการจัดสรรงานให้ผู้อื่นทำ ซึ่งทั้งนี้หัวหน้างานจะแสดงพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานด้านการจัดการในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษญา (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่องค่านิยมในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอพบว่ามีค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีของหัวหน้างานในธุรกิจสิ่งทอมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี 4 ด้านคือ การติดต่อสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังพบว่าค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องมาจากหัวหน้างานที่มีค่านิยมในการทำงานเกี่ยวกับงานที่มีรายได้ดีหรือรายได้สูงเพียงพอที่จะเลี้ยงชีพ ซื้อสิ่งของเพื่อสนองความต้องการความปรารถนาที่จะได้รับรายได้เพื่อซื้อวัตถุสิ่งของที่จะช่วยอำนวยความสะดวกสบายให้กับตนเอง ซึ่งหัวหน้างานจะต้องมีพฤติกรรมการทำงานที่สัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานที่องค์การต้องการเพื่อจะได้รับระดับรายได้ที่ต้องการที่จะตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจ

ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพทินาและคณะ (2547) พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษญา (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่องค่านิยมในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอพบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีของหัวหน้างานในธุรกิจสิ่งทอมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี 4 ด้านคือ การติดต่อสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบและค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากหัวหน้างานมีความต้องการด้านความมั่นคงในการทำงานและงานที่ทำให้ความปลอดภัยเกิดความมั่นใจว่าจะมีงานทำตลอดไป ซึ่งหัวหน้างานจะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงเพื่อให้เกิดการตอบสนองจากองค์กรในการทำงานเพื่อความมั่นคงในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมนั้นจะเน้นสภาพแวดล้อมทางวัตถุ ที่จะช่วยให้หัวหน้างานทำงานมีความสุข ตลอดจนบรรยากาศในการทำงานที่สุขสบายตลอดทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งหัวหน้างานจะมีพฤติกรรมการทำงานที่สัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมเพื่อตอบสนองความต้องการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและเกิดความสุขในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ซึ่งเป็นค่านิยมในการทำงานที่สัมพันธ์กับหัวหน้างานเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีและการประสานงานการทำงานที่เกิดจากความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกันจากหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจากค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานและความเข้าใจตรงกันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษญา (2544) ได้ทำการศึกษาค่านิยมในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอมีค่านิยมในการทำงานด้าน

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ในธุรกิจสิ่งทอมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับที่ 4 ด้านคือการติดต่อสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังพบว่าค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพทินนาและคณะ (2547) พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่านิยมในการทำงานด้านคอบหาสมาคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากหัวหน้างานมีความนิยมในการทำงานที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้หัวหน้างานได้มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาตามตนเองพอใจทั้งผู้ร่วมงานในในระดับเดียวกันหรือต่ำกว่า ซึ่งงานที่หัวหน้างานรับผิดชอบได้เปิดโอกาสให้ได้ติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงานอยู่แล้ว ดังนั้นย่อมเกิดประสิทธิภาพของการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานด้านคอบหาสมาคมก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและประสบความสำเร็จในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากหัวหน้างานมีค่านิยมในการทำงานที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้หัวหน้างานได้ใช้ชีวิตตามที่ตนเองชอบหรือต้องการหรืออยากจะเป็นนอกจากการทำงานโดยไม่เกินขอบเขตของงานและความรับผิดชอบไม่ก่อให้เกิดความเสียหายในการทำงานต่อตนเองและผู้ร่วมงาน ซึ่งทั้งนี้หัวหน้างานจะมีพฤติกรรมการทำงานที่มีสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตเพื่อตอบสนองความต้องการในด้านแสดงออกตามที่ตนเองต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาริณี (2545) พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 57.5

ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากหัวหน้างานมีค่านิยมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้หัวหน้างานได้ทำงานหลายๆด้าน ในขณะเดียวกัน งานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ ดังนั้น หัวหน้างานจะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาริณี (2545) ค่านิยมในการทำงานด้าน

ความหลากหลายของงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 57.5

สมมุติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

เมื่อพิจารณาผลการวิจัย ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน จำแนกเป็นรายด้านพบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานในการทำงานตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบจากการทำงาน ซึ่งจะเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน ยิ่งองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสูงขึ้น พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานก็ยิ่งสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบุญแสง (2533: 6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคลเพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลังลักษณะเฉพาะตัวบางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงานบางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่นๆที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานในการทำงานกับสภาพแวดล้อมที่ได้มาตรฐานปลอดภัยทั้งต่อร่างกายและการทำงาน และส่งเสริมสุขภาพร่างกายในการทำงานให้ได้มาตรฐาน โดยมีการกำหนดสภาพแวดล้อมการทำงานการควบคุมเกี่ยวกับเสียง แสง ที่จะเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งนี้หัวหน้างานจะเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยเพื่อให้เกิดสุขภาพร่างกายที่ดีและไม่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุจากการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความต้องการอยากที่จะทำงานและมีความสุขในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของหัวหน้างานในการปฏิบัติงานตามทักษะความรู้ที่มีซึ่งหัวหน้างานจะรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงานที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และการได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งหัวหน้างานจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนาความสามารถจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cassio (1988 18-19) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 2 ด้าน คือด้านหนึ่งจะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนอีกด้านหนึ่งเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน โอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนางานจะสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์เพราะการที่มีข้อบังคับไม่ใช่สิ่งจูงใจสร้างความพึงพอใจในการทำงานแต่อย่างไร

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงานและการได้ใช้ความสามารถในการทำงานมากกว่าการเป็นผู้นำให้บุคคลอื่นทำตาม โดยจะมีการมอบหมายงานใหม่ๆหรืองานที่ต้องใช้ความรู้ทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งหัวหน้างานจะมีพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman และ Suttle (1977: 9) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าทำให้หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีกับตนเองคือเห็นคุณค่าของตนเองมากขึ้นมีความรู้สึกที่ดีต่องานของตนเองคือมีความพึงพอใจในการทำงานและความเกี่ยวข้องในการทำงานสูงขึ้น และมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรคือมีความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กรซึ่งก็จะเป็นการพัฒนาทั้งทางกายและจิตใจการที่คุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นก็ยังทำให้การขาดงานและการลาออกจากงานลดลง ลดการเกิดอุบัติเหตุทำให้คุณภาพและปริมาณของสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับงานที่รู้สึกว่าคุณค่าได้รับการ

ยอมรับและได้รับการร่วมมือกันในการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งพรรค ปราสจากอคติในการทำงาน ซึ่งหัวหน้างานจะมีพฤติกรรมการทำงานที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันเพื่อตอบสนองความต้องการ ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเกิดการติดต่อสื่อสารที่สอดคล้องกันในการทำงานเกิดผลสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bluestone (1977: 44) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ปัญหาสำคัญขององค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา เปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้นซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้นเช่นการขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้นการกวาดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลงความคับข้องใจลดลง

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน/กรรมนุษย์ในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน/กรรมนุษย์ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับงานที่หัวหน้างานมีสิทธิปกป้องสิทธิของตนเองในการทำงานเกิดความเป็นธรรมในการทำงานและการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดรวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่หัวหน้างานหรือผู้ปฏิบัติงานมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กันให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับการทำงานให้เกิดความสำเร็จในการทำงานลดการเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gordon (1991 อ้างถึงใน สมหวัง, 2542) กล่าวว่าส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้นคุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ“งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงานระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิตรวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความสมดุลได้แก่การแบ่งเวลาการ

ทำงานและเวลาส่วนตัวให้เกิดความสมดุลโดยจะต้องจัดสรรบทบาท สัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบในการทำงานตามที่และรับผิดชอบ ซึ่งหัวหน้างานจะเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของเชียวชาญ (2530: 120) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ว่าการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้ กับพนักงานโดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ความเจริญเติบโตและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นมีประโยชน์ต่อสังคม เพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเองจากการที่องค์การได้รับฝิดชอบต่อสังคมจากการประกอบกิจการ ซึ่งหัวหน้างานจะมีพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมเพื่อตอบสนองความรู้สึกในการทำงานเพื่อให้ประโยชน์แก่สังคม เกิดพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การ

สมมติฐานที่ 5 **ค่านิยมในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง**

จากผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์และด้านสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและสิทธิของพนักงาน/ ธรรมเนียมในองค์กรสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์ทำให้หัวหน้างานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในทางศิลปะสร้างสิ่งสวยงามให้กับชิ้นงาน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้กับหัวหน้างานรวมทั้งสถานที่ทำงานที่เอื้ออำนวยในการทำงาน ซึ่งมุ่งเน้นทางวัตถุสิ่งที่จะช่วยในการทำงาน อุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งความสะอาด แสง สี เสียง ที่อยู่ในมาตรฐานในการทำงานสร้างความสุขในการทำงานและเกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น รวมทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานทำให้ได้ใช้ความรู้ทักษะความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้หัวหน้างานมีการพัฒนาความสามารถภายในองค์กรในสายงานเกิดพฤติกรรมการทำงาน และเมื่อหัวหน้างานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน/ ธรรมเนียมในองค์กรมีความเสมอภาค มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหาร จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ตัวแปรทั้ง 4 สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาริณี (2545) พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 57.5 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Delamotte และ Takezawa (1984: 11-14) ได้สรุปว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นการให้โอกาสคนงานเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการทำงาน โดยการได้แสดงความคิดเห็นเกิดพฤติกรรมการทำงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นการส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพของตนโดยการให้คนงานได้ทำงานที่มีความท้าทาย