

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ และหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน ซึ่งตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการทำงาน และผลของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจะใช้ในการร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง โดยกำหนดการเสนอผลการวิจัยเป็นลำดับขั้นดังนี้

ตอนที่ 1

แสดงลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการบรรยายข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และอายุการทำงาน ทักษะในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง

ตอนที่ 2

การทดสอบสมมติฐานเพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ตอนที่ 3

การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโปรดักโมเมนต์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองชุดที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ อายุการทำงาน ทักษะในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตอนที่ 4

การทดสอบสมมติฐานของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของตัวทำนายร่วม โดยการสร้างสมการทำนายแบบพหุคูณระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง

ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่เป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง แจกแจงเป็นค่าร้อยละ

(n = 142 คน)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน	ค่าร้อยละ
เพศ		
ชาย	57	40.14
หญิง	85	59.86

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน	ค่าร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	37	26.06
31-40 ปี	59	41.55
มากกว่าหรือเท่ากับ 41 ปี	46	32.39
อายุเฉลี่ย 35.62 ปี	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.69	
อายุต่ำสุด 15 ปี	อายุสูงสุด 53 ปี	
สถานภาพ		
โสด / หย่าร้าง	70	49.29
สมรส	72	50.71
อายุการทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	54	38.03
6-10 ปี	47	33.10
มากกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี	41	28.87
อายุการทำงานเฉลี่ย 8.50 ปี	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.99	
อายุการทำงานต่ำสุด 1 ปี	อายุการทำงานสูงสุด 30 ปี	

จากข้อมูลในตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่าข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง เป็นดังนี้

1. พนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางเป็นเพศชาย ร้อยละ 40.14 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 59.86

2. อายุ พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ ร้อยละ 41.55 รองลงมาคือ อายุมากกว่าหรือเท่ากับ 41 ปี ร้อยละ 32.39 และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีจำนวนน้อยสุด คือ ร้อยละ 26.06 อายุต่ำสุด 15 ปี อายุสูงสุด 53 ปี และมีอายุเฉลี่ย 35.62 ปี และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.69

3. สถานภาพของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 50.71 โสดหรือหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 49.29

4. อายุการทำงานส่วนใหญ่ พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.03 รองลงมา คือ อายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 33.10 และอายุการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.87 และมีอายุการทำงานเฉลี่ย 8.5 ปี และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.99 อายุการทำงานต่ำสุด 1 ปี อายุการทำงานสูงสุด 30 ปี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับ ทักษะคติในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง

ตัวแปรอิสระ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ทัศนคติในการทำงานโดยรวม	92.19	9.20	ปานกลาง
ด้านผู้บังคับบัญชา	24.84	4.34	ปานกลาง
ด้านเพื่อนร่วมงาน	23.47	2.63	ปานกลาง
ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน	20.62	2.65	ปานกลาง
ด้านงานที่ปฏิบัติ	23.25	3.34	สูง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	60.07	8.68	ปานกลาง
ด้านความคิด	17.97	3.08	ปานกลาง
ด้านพฤติกรรม	19.90	4.30	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	22.20	4.30	สูง
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	54.45	4.59	ปานกลาง
ด้านการสื่อสาร	11.83	1.37	สูง
ด้านมนุษยสัมพันธ์	11.49	1.70	สูง
ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา	10.65	1.35	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	11.95	1.71	สูง
ด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ	8.51	1.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายระดับของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ทักษคติในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง ได้ดังนี้

ทัศนคติในการทำงาน พบว่า ทักษคติในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีทัศนคติในการทำงานด้านงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง และทัศนคติในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับสูง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรรายด้านในระดับปานกลาง คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความคิด และด้านความพฤติกรรม

พฤติกรรมการทำงาน พบว่า พฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมการทำงานในด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ใน

ระดับสูง ส่วนพฤติกรรมการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนของปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ และสถานภาพสมรส กับพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ และสถานภาพสมรสของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง ต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนของตัวแปรเพศและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง

ตัวแปร	ชาย		หญิง		df	t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	54.66	3.92	54.30	5.01	140	.457	.648
ด้านการสื่อสาร	12.01	1.28	11.70	1.42	140	1.324	.188
ด้านมนุษยสัมพันธ์	11.47	1.68	11.50	1.73	140	-.110	.913
ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา	10.54	1.31	10.72	1.38	140	-.800	.425
ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่	11.96	1.38	11.95	1.91	140	.041	.968
ด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ	8.66	1.70	8.41	2.07	140	.770	.443

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

จากตารางที่ 3 ไม่พบว่า เพศของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางที่ต่างกัน มี

พฤติกรรมการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานในทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.2 สถานภาพสมรสของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนของตัวแปรสถานภาพสมรส และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง

ตัวแปร	โสด/หย่าร้าง		สมรส		df	t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	54.00	5.12	54.88	3.99	140	-1.154	.251
ด้านการสื่อสาร	11.52	1.25	12.12	1.43	140	-2.631*	.009
ด้านมนุษยสัมพันธ์	11.41	1.68	11.56	1.73	140	-.540	.590
ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา	10.50	1.43	10.80	1.26	140	-1.349	.179
ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	11.84	2.06	12.06	1.30	116.03	-.780	.437
ด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ	8.71	2.00	8.31	1.85	140	1.221	.224

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า สถานภาพสมรสของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และไม่พบว่า มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ และอายุการทำงาน ทักษะในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 อายุ และอายุการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สมมติฐานที่ 2.1 อายุของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างอายุ และอายุการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง

ปัจจัยส่วนบุคคล (ตัวแปรต้น)	พฤติกรรมการทำงาน (ตัวแปรตาม)					รวม
	ด้านการสื่อสาร	ด้านมนุษยสัมพันธ์	ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา	ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	ด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ	
	rx _{xy}	rx _{xy}	rx _{xy}	rx _{xy}	rx _{xy}	
อายุ	.215*	.012	.116	.123	.005	.151
อายุการทำงาน	.085	.060	.031	.107	-.052	.075

** ระดับนัยสำคัญที่ .01, * ระดับนัยสำคัญที่ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า อายุของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และไม่พบว่า อายุของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2.2 อายุการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

จากตารางที่ 5 ไม่พบว่า อายุการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ทักษะคติในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะคติในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง

ทักษะคติในการทำงาน (ตัวแปรต้น)	พฤติกรรมการทำงาน (ตัวแปรตาม)					รวม
	ด้านการสื่อสาร	ด้านมนุษยสัมพันธ์	ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา	ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	ด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ	
	rx _{xy}	rx _{xy}	rx _{xy}	rx _{xy}	rx _{xy}	rx _{xy}
ด้านผู้บังคับบัญชา	.301**	.170*	.304**	.178*	-.069	.280**
ด้านเพื่อนร่วมงาน	.209*	.222**	.036	.058	-.070	.148
ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน	.258**	.194*	.055	.166*	-.252**	.122

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ทัศนคติในการทำงาน (ตัวแปรต้น)	พฤติกรรมการทำงาน (ตัวแปรตาม)					รวม
	ด้านการสื่อสาร	ด้านมนุษยสัมพันธ์	ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา	ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	ด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ	
	rx _y	rx _y	rx _y	rx _y	rx _y	rx _y
ด้านงานที่ปฏิบัติ	.186*	.287**	.114	.121	-.248**	.137
รวม	.344**	.304**	.211**	.192*	-.215*	.260**

** ระดับนัยสำคัญที่ .01, * ระดับนัยสำคัญที่ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ทัศนคติในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ มากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .344 และ .304 ตามลำดับ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 ตามลำดับ แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ทัศนคติในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม และพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .280, .301, .304, .178 และ .170 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ทัศนคติในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสื่อสาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .222 และ .209 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ทัศนคติในการทำงานด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .258, .194 และ .166 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .252 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ทัศนคติในการทำงานด้านงานที่ปฏิบัติ ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสื่อสาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .287 และ .186 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการ
พัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง

ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรต้น)	พฤติกรรมการทำงาน (ตัวแปรตาม)					รวม
	ด้านการสื่อสาร	ด้านมนุษยสัมพันธ์	ด้านการตัดสินใจ และ แก้ปัญหา	ด้านความรับผิดชอบ หน้าที่	ด้านการปฏิบัติตาม ข้อบังคับ	
	rx	ry	rx	ry	ry	
	rx	ry	rx	ry	ry	
ด้านความคิด	-.044	-.147	.093	.040	.041	-.009
ด้านพฤติกรรม	-.091	-.081	.162	.041	-.067	-.023
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	.087	.179*	-.013	.108	-.084	.094
รวม	-.018	-.004	.107	.088	-.061	.032

** ระดับนัยสำคัญที่ .01, * ระดับนัยสำคัญที่ .05

จากตารางที่ 7 ไม่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ความคิด และด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทุกด้านของพนักงานระดับ
หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ
อุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม
การทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางมีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ เท่ากับ .179 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และไม่
พบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ด้าน
การตัดสินใจและแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของตัวทำนาย ร่วม โดยการสร้างสมการทำนายแบบพหุคูณระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง อย่างน้อยหนึ่งตัวสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน ระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ตัวแปรอิสระจะต้อง ไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยยอม ให้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน .80 จึงสามารถนำมาใช้ในการร่วมพยากรณ์ได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (สุชาติ, 2540)

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานใน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง

ตัวพยากรณ์	B	S.E.B	Beta	t	p
ทักษะในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา	.296	.086	.280	3.457**	.001
R = .280 R ² = .079 R ² adj = .072 ค่าคงที่ = 47.085					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 8 พบว่าเมื่อใช้ตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ และอายุการทำงาน ตัวแปรทักษะในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านงาน ที่ปฏิบัติ และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรด้านความคิด ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐานทาง สังคม มาพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมที่ร่วม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีตัวแปรทักษะ ะดับในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชาเท่านั้นที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงาน และสามารถ

พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 7.2 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีสมการในรูปของคะแนนดิบดังนี้

$$\text{พฤติกรรมการทำงาน} = 47.085 + .296 (\text{ทัศนคติในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา})$$

จากสมการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในรูปของคะแนนดิบ พบว่า เมื่อทัศนคติในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม เพิ่มขึ้น .296 เท่า และสามารถแสดงเป็นสมการในรูปของคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$\text{พฤติกรรมการทำงาน} = .280 (\text{ทัศนคติในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา})$$

ข้อวิจารณ์

จากผลการศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 142 คน ในส่วนข้อมูลพื้นฐานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง เป็นชาย 57 คน และเป็นผู้หญิง 85 คน มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด และมีอายุเฉลี่ย 35.62 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่บุคคลมีความรับผิดชอบสูง และมีความมุ่งมั่นที่จะนำพาตนเองให้ประสบความสำเร็จเพื่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิต ส่วนใหญ่สมรสแล้ว โดยปกติบุคคลเมื่อสมรสแล้วจะมีความรู้สึกรับผิดชอบมากกว่าบุคคลที่ยังเป็นโสด จึงได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในตำแหน่งที่สำคัญ โดยอายุการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด และกลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงานเฉลี่ย 8.5 ปี ซึ่งพนักงานที่มีอายุการทำงานที่อยู่ในช่วงนี้จะเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่เจ้าของกิจการสามารถไว้วางใจให้ปฏิบัติงานแทนได้ ซึ่งเป็นผู้ที่มีทักษะและภาวะผู้นำเพียงพอที่จะสามารถควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้ จึงได้รับการแต่งตั้งให้เป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน

ทัศนคติในการทำงาน

ทัศนคติในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 92.19 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.20 และมีทัศนคติในการทำงานด้านงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 23.25 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.34 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับหัวหน้างานมีความคิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ และต้องการที่จะมุ่งให้งานประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ ส่วนทัศนคติในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง ในด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานที่ปฏิบัติงานนั้น ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างนี้ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้างาน ตนเองจึงเป็นได้ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และมีเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกันไม่มากนัก ผนวกกับความคุ้นเคยกับสถานที่ปฏิบัติงาน จึงทำให้ระดับของทัศนคติในการทำงานในด้านดังกล่าวนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง พบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 60.07 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.68 แสดงว่า พนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีระดับความคิด ความรู้สึก และรวมถึงการทุ่มเทกำลังกาย และกำลังความสามารถ ให้กับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานทางสังคม ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 22.20 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.30 และจากผลการวิจัยของ ทิพทินนา และคณะ (2547) ได้ทำการศึกษาค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างานด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของ สไบทอง (2544) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะงาน ค่านิยมในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของ หัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ และพบว่า หัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกละและความรับผิดชอบทางสังคม ซึ่งสามารถบ่งบอกได้ว่า พนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

พฤติกรรมการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 54.45 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.59 นอกจากนี้มีพฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับอยู่ในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน และมีพฤติกรรมการทำงานในด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 11.83, 11.49 และ 11.95 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.37, 1.70 และ 1.71 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สไบทอง (2544) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะงาน ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของ หัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ และพบว่า มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี 4 ด้าน คือ การติดต่อสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ การแก้ปัญหา และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ กล่าวได้ว่า พนักงานระดับหัวหน้างานจะมีพฤติกรรมแสดงออกด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ดี โดยสามารถใช้การสื่อสารในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา เป็นตัวกลางเจรจาระหว่างฝ่ายนายจ้าง หรือเจ้าของกิจการ และฝ่ายลูกจ้าง หรือผู้ได้บังคับบัญชา ได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อเป็นแรงจูงใจ หรือผูกมัดจิตใจของบุคคลอื่นเพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตติกรณ์ (2545) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาควิไมใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการ การ

สร้างแรงบันดาลใจ หมายถึงระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึงระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ และสถานภาพสมรสของพนักงาน ระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า เพศของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริดา (2539) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของผู้นำระดับกลางใน โรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำระดับกลางเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจ และ พฤติกรรมการทำงานในทุก ๆ ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เป็นผลมาจากที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในระดับหัวหน้างาน จึงมีพฤติกรรมการทำงานที่คล้ายคลึงกันไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร และมีความสำคัญ หากมีพฤติกรรมที่บกพร่องในด้านใดด้านหนึ่ง ก็อาจจะมีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กรได้ ดังนั้นนายจ้างหรือเจ้าของกิจการจึงต้องมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมให้มารับหน้าที่ในตำแหน่งนี้ จึงได้บุคคลที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าจะมีเพศ หรืออายุแตกต่างกันก็ตาม

สถานภาพสมรสของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจ และแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การที่บุคคลที่สมรสแล้วพฤติกรรมบางอย่างจะต้องเปลี่ยนแปลงไป จากที่เคยคิดแต่เรื่องตนเอง

เพียงอย่างเดียว ก็จะต้องคิดถึงเรื่องของคู่สมรสเพิ่มขึ้นมาอีกด้วย และถ้าหากมีบุตรก็ยิ่งต้องมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นไปอีก จึงมีผลทำให้พฤติกรรมในบางด้านแตกต่างไปจากบุคคลที่ไม่ได้สมรส หรือหย่าร้างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ และอายุการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง

จากการวิจัย ไม่พบว่า อายุของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และพบว่า อายุของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนอายุการทำงานนั้น ไม่พบว่า อายุการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทุกด้านของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน วัฒนา (2534) กล่าวว่า พฤติกรรมจะพัฒนาขึ้น จะเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ การรับรู้ และพัฒนาการของแต่ละบุคคล แต่จากผลการวิจัยส่วนใหญ่ปรากฏว่า อายุ และอายุการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ที่กลุ่มตัวอย่างนี้ ไม่ได้รับการพัฒนาหรือเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องต่างๆ เพื่อที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากว่ามีตำแหน่งเป็นหัวหน้างานแล้วซึ่งน่าจะมีประสบการณ์ และความชำนาญเพียงพอแล้ว จึงทำให้ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

สมมติฐานที่ 3 ทักษะในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง

จากการวิจัย พบว่า ทักษะในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา และด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์มากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .344 และ .304 ตามลำดับ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทักษะในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชาของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .280, .301, .304, .178 และ .170 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ ส่วนทักษะในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสื่อสาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .222 และ .209 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทักษะในการทำงานด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .258, .194

และ .166 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 ตามลำดับ แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับ พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .252 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และทัศนคติในการทำงานด้านงานที่ปฏิบัติ ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนา ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสื่อสาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .287 และ .186 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 ตามลำดับ แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน จากแนวคิดของ Kretch, Prutchfield, and Pallachey (1962) ทัศนคติเกิดจากการตอบสนองความต้องการของบุคคล สิ่งใดตอบสนองความต้องการของตนได้ บุคคลก็มีทัศนคติดีต่อสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้าม หากสิ่งใดตอบสนองความต้องการของตนไม่ได้ บุคคลก็จะมีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น พนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางมีความต้องการที่จะใช้พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร และด้านมนุษยสัมพันธ์สูง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จึงมีทัศนคติในการทำงานโดยรวมดี ทำให้มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ มากที่สุด และในทางตรงกันข้าม ทัศนคติในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ ซึ่งเนื่องจากการเป็นผู้บริหารซึ่งมีอำนาจและสิทธิพิเศษ ทำให้ตนเองฝ่าฝืน หรือไม่ได้คำนึงถึงกฎระเบียบข้อบังคับ คุณธรรม และจริยธรรม

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง

จากผลการศึกษา ไม่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความคิด และความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทุกด้านของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตาม

สมมติฐาน ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .179 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งส่วนใหญ่ความผูกพันต่อองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน จากคำกล่าวของ วิรัช (2531) ว่า ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์การที่มีต่อองค์การนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่เป็นความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวตึกขององค์การหรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้จัดการ ดังนั้นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับองค์การที่จริงก็คือความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บริหาร ซึ่งถือเป็นตัวแทนขององค์การ จะเห็นได้ว่า การที่ผู้บริหารเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จึงทำให้ผลการศึกษาที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ถึงแม้จะมีสมมติฐานบางข้อเป็นไปตามที่ตั้งไว้ แต่ก็มีจำนวนที่น้อยมาก และผู้บริหารมีหน้าที่จะต้องทำให้สมาชิกที่อยู่ในองค์การเกิดความผูกพันต่อองค์การและให้มีส่วนร่วมในการทำงานให้กับองค์การ จึงเป็นผู้ที่สร้างความผูกพันให้กับผู้อื่นมากกว่าที่สร้างให้กับตนเอง อีกปัจจัยที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในขณะนี้ประกอบกับราคาน้ำมันที่สูงขึ้น ตัวพนักงานเองอาจจะไม่มีความมั่นใจในความอยู่รอดขององค์การ เนื่องจากว่าเป็นองค์การขนาดกลาง และขนาดเล็ก ทำให้พนักงานที่มีฝีมือ และความชำนาญมองหาองค์การอื่นที่มีศักยภาพที่สูงกว่า หรือมั่นคงกว่า ทำให้ไม่ทุ่มเทหรือซื่อสัตย์ต่อองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคติในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง อย่างน้อยหนึ่งตัวสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง

จากผลการศึกษาพบว่าเมื่อใช้ตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ และอายุการทำงาน ตัวแปรทักษะคติในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านงานที่ปฏิบัติ และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การด้านความคิด ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัด

ฐานทางสังคม มาพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีตัวแปรทัศนคติในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชาเท่านั้นที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงาน และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 7.2 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จากผลงานของ วัฒนา (2534) กล่าวว่า ค่านิยมและทัศนคติสอดคล้องกัน (consistency) อยู่ในตัวบุคคลตลอดเวลา ค่านิยมและทัศนคติ กับพฤติกรรมจึงมีความสัมพันธ์กันโดยตรง และการใช้ค่านิยมและทัศนคติในการทำนายพฤติกรรมของบุคคลจะทำได้ยาก ถ้าจะทำให้ง่าย ก็โดยการทำนายทัศนคติ และค่านิยมที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จากพฤติกรรมของบุคคลนั้น ส่วนความผูกพันต่อองค์กรไม่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้นั้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรจึงไม่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้