

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม” พบว่าสามารถเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรระดับปฏิบัติการและเจ้าหน้าที่กลับคืนมาได้จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 82 จากขนาดของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบริษัทที่ยินดีให้ข้อมูล จำนวน 9 บริษัท โดยมาจาก อุตสาหกรรมเคมี 2 บริษัท จำนวน 64 คน อุตสาหกรรมแก้วและกระจก อุตสาหกรรมขนส่ง อุตสาหกรรมการค้าและบริการ อุตสาหกรรมละ 1 บริษัท และสามารถเก็บข้อมูลจากบุคลากรในแต่ละบริษัทของอุตสาหกรรมเหล่านี้ได้มาจำนวนน้อย จึงรวมกันเป็นอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ 3 บริษัท จำนวน 66 คน อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ 4 บริษัท จำนวน 185 คน ประกอบกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีบางประเด็นที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะประเด็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในแต่ละอุตสาหกรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 อุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมเคมี อุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ อุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ แต่ละอุตสาหกรรมแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรระดับปฏิบัติการและเจ้าหน้าที่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเคมี

**ส่วนที่ 2** ระดับภาวะผู้นำของผู้บริการ คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรม

**ส่วนที่ 3** การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร สถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรม

**ส่วนที่ 4** การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารคุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรม

**ส่วนที่ 5** การทดสอบสมมติฐานปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม

ส่วนที่ 6 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม

#### อุตสาหกรรมเคมี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรระดับปฏิบัติการและเจ้าหน้าที่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเคมี

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีจำแนกตามเพศ

	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	24	37.5
	หญิง	40	62.5
	<b>รวม</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และเพศชายจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีจำแนกตามอายุ

	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ	น้อยกว่า 20 ปี	0	0
	20-น้อยกว่า 30 ปี	10	15.6
	30-น้อยกว่า 40 ปี	29	45.3
	40-น้อยกว่า 50 ปี	17	26.6
	50-60 ปี	8	12.5
	<b>รวม</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30- น้อยกว่า 40 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมาคืออายุระหว่าง 40- น้อยกว่า 50 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 อายุระหว่าง 20-น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และอายุระหว่าง 50-60 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีจำแนกตามประเภทบุคลากร

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ประเภทบุคลากร</b>		
ระดับปฏิบัติการ	19	29.7
ระดับเจ้าหน้าที่	46	70.3
<b>รวม</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีส่วนใหญ่เป็นบุคลากรระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 และบุคลากรระดับปฏิบัติการจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีจำแนกตามสถานภาพ

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	26	40.6
สมรส/อยู่ด้วยกัน	35	54.7
หย่า/หม้าย	3	4.7
<b>รวม</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 และ สถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	6.3
10,000-20,000 บาท	31	48.4
20,001-30,000 บาท	11	17.2
30,001-40,000 บาท	3	4.7
40,001-50,000 บาท	8	12.5
มากกว่า 50,000 บาท	7	10.9
<b>รวม</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

**ส่วนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริการ คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมี

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมี

ภาวะผู้นำ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. หัวหน้างานของท่านทำให้ลูกน้องที่อยู่รอบข้างรู้สึกดีอยู่เสมอ	3.72	.745	มาก
2. หัวหน้างานของท่านช่วยลูกน้องพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากขึ้น	3.94	.753	มาก
3. หัวหน้างานของท่านบอกผู้อื่นว่าต้องทำอะไรบ้างถ้าต้องการรางวัลจากการทำงาน	3.30	.885	ปานกลาง
4. หัวหน้างานของท่านเต็มใจที่จะปล่อยให้ลูกน้องทำงานอย่างไม่เกิดประสิทธิภาพตามวิธีที่เคยชินต่อไป	2.39	1.073	น้อย
5. หัวหน้างานของท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นที่เคารพนับถือของลูกน้อง	3.94	.732	มาก
6. หัวหน้างานของท่านจะเสนอแนะวิธีการใหม่ๆ แก่ลูกน้องในการแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยาก	3.88	.826	มาก
7. หัวหน้างานของท่านให้การยอมรับหรือให้รางวัลลูกน้องเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้	3.53	.925	มาก
8. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นและต้องการการตัดสินใจ หัวหน้างานของท่านมักหลีกเลี่ยงการตัดสินใจและหนีปัญหาไป	2.16	1.042	น้อย
9. หัวหน้างานของท่านช่วยให้ลูกน้องเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าปกติเพื่อนำไปสู่ประโยชน์ต่อบริษัท	3.70	.683	มาก
10. หัวหน้างานของท่านให้การดูแลเอาใจใส่ลูกน้องเป็นอย่างดี	3.86	.753	มาก
11. หัวหน้างานของท่านเข้าใจความต้องการของลูกน้อง โดยประกาศอย่างชัดเจนให้ลูกน้องทราบถึงมาตรฐานของงานที่ทำสำเร็จเพื่อให้ได้รางวัลตอบแทนนั้นเป็นอย่างไร	3.41	.868	ปานกลาง
12. หัวหน้างานของท่านไม่รับผิดชอบใด ๆ ต่อการทำงานของลูกน้อง	1.98	.934	น้อย

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

สรุปตัวแปรภาวะผู้นำ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.83	.625	มาก
2. ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน	3.41	.684	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	2.17	.803	น้อย
<b>ภาวะผู้นำโดยรวม</b>	<b>3.31</b>	<b>.413</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.31$ ) เมื่อพิจารณารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.83$ ) ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.41$ ) และ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.17$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมี

คุณลักษณะของงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญที่หลากหลายในการปฏิบัติจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	.672	มาก
2. ท่านสามารถระบุงานที่รับผิดชอบอยู่มีลักษณะขั้นตอนวิธีการทำงาน จนเห็นผลสำเร็จได้อย่างไร	3.98	.678	มาก
3. งานที่ท่านทำเป็นประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานภายใน ภายนอก และบริษัท	4.02	.701	มาก
4. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันที	3.94	.687	มาก
5. หัวหน้างานได้แจ้งผลการทำงานตามเกณฑ์การประเมินที่ได้กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ	3.52	.756	มาก
6. งานที่ท่านได้รับมอบหมายในแต่ละวันเป็นงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน	3.09	.988	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

คุณลักษณะของงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
7. ท่านทราบวัตถุประสงค์ในการได้รับมอบหมายงานทุกครั้ง เพื่อจะได้กำหนดกระบวนการและวิธีการอย่างเหมาะสม	3.83	.788	มาก
8. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลประโยชน์บริษัท	4.02	.724	มาก
9. ท่านสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง	4.03	.689	มาก
10. ท่านได้รับทราบผลการทำงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จของงาน และความผิดพลาดที่เกิดขึ้น	3.86	.687	มาก
สรุปตัวแปรคุณลักษณะของงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ความหลากหลายของงาน	3.62	.701	มาก
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.90	.647	มาก
3. ความสำคัญของงาน	4.01	.648	มาก
4. ความมีอิสระในการทำงาน	3.98	.623	มาก
5. ผลสะท้อนของงาน	3.68	.600	มาก
<b>คุณลักษณะของงานโดยรวม</b>	<b>3.84</b>	<b>.515</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.84$ ) เมื่อพิจารณารูปแบบคุณลักษณะของงานรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 4.01$ ) ความมีอิสระในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.98$ ) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ( $\bar{x} = 3.90$ ) ผลสะท้อนของงาน ( $\bar{x} = 3.68$ ) และความหลากหลายของงาน ( $\bar{x} = 3.62$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านได้รับคำตอบแทนทุกรูปแบบอย่างเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.11	.978	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้-ความสะอาด ปลอดภัย ไม่มีมลพิษต่อสุขภาพอยู่เสมอ	4.08	.719	มาก
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทหายความสามารถ ช่วยให้คุณมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน	3.83	.631	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัท ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำ รวมถึงรายได้ที่ได้รับอยู่มีความมั่นคง	3.62	.934	มาก
5. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.11	.669	มาก
6. ท่านมีความรู้สึกที่ได้รับการประเมินผลการทำงานที่โยงไปสู่การได้คำตอบแทนเป็น ไปอย่างยุติธรรม	3.53	.755	มาก
7. ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงานและเวลาว่างส่วนตัวกับเวลาของครอบครัว	3.80	.717	มาก
8. ท่านได้รับ โอกาสเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.55	.853	มาก
9. ท่านได้รับคำตอบแทนในการทำงานเหมาะสม ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	3.27	.947	ปานกลาง
10. หน่วยงานของท่านมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัยป้องกันอุบัติเหตุและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ	3.94	.639	มาก
11. งานของท่านได้ใช้ฝีมือในการทำงาน เกิดความรู้สึกทำทหายและมีคุณค่าในการทำงาน	3.83	.656	มาก
12. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.48	.734	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
13. ท่านได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	3.92	.599	มาก
14. ท่านคิดว่าวิธีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทมีความโปร่งใสและยุติธรรม	3.41	.750	ปานกลาง
15. ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.89	.737	มาก
16. หน่วยงานที่ท่านทำมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ในด้าน การผลิต การกำจัดของเสีย การลดขยะ หรือ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น	3.70	.987	มาก
สรุปตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ค่าตอบแทน	3.18	.875	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อม	4.00	.587	มาก
3. การพัฒนาความสามารถ	3.82	.557	มาก
4. ความก้าวหน้า/มั่นคง	3.55	.718	มาก
5. การบูรณาการด้านสังคม	4.01	.526	มาก
6. ธรรมเนียมขององค์กร	3.46	.653	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน/ส่วนตัว	3.84	.653	มาก
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.62	.755	มาก
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.69	.471	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.69$ ) เมื่อพิจารณารูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบูรณาการด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.01$ ) สิ่งแวดล้อม ( $\bar{x} = 4.00$ ) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน/ส่วนตัว ( $\bar{x} = 3.84$ ) การพัฒนาความสามารถ ( $\bar{x} = 3.82$ ) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ( $\bar{x} = 3.62$ ) ความก้าวหน้า/มั่นคง ( $\bar{x} = 3.55$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ธรรมเนียมขององค์กร ( $\bar{x} = 3.46$ ) และ ค่าตอบแทน ( $\bar{x} = 3.18$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมี

วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. บริษัทของท่านสนับสนุนให้ท่านประดิษฐ์คิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ	3.58	.708	มาก
2. ท่านกล้าที่จะแสดงออกซึ่งความคิดใหม่ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทในที่ประชุมแม้ว่าความคิดดังกล่าวจะประสบในที่ประชุมอาจจะไม่เห็นด้วยก็ตาม	3.66	.781	มาก
4. บริษัทมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	3.97	.755	มาก
5. บุคลากรในบริษัทมีการประสานงานกัน ร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในบริษัท	3.62	.724	มาก
6. หัวหน้างานมีการติดต่อสื่อสารถึงท่านอย่างชัดเจน	3.88	.724	มาก
7. บริษัทมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการควบคุมพฤติกรรมของท่านในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	3.98	.678	มาก
8. ท่านยินดีที่จะแสดงตนว่าท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้	4.38	.678	มาก
9. บริษัทมีระบบที่ชัดเจนในการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือ การเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากร	3.59	.886	มาก
10. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นหัวหน้างานจะนำความขัดแย้งจากผู้เกี่ยวข้องมาปรึกษาหารือกันในที่ประชุมเพื่อหาทางออกร่วมกัน	3.50	.690	มาก
11. การติดต่อสื่อสารมักจะเป็นเรื่องการสั่งการตามลำดับของการบังคับบัญชาตามสายงานจากบนลงล่าง	3.81	.732	มาก
12. ท่านมีความเป็นอิสระในงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.81	.732	มาก
13. ท่านพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อตัวท่านในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท	3.92	.650	มาก
14. ท่านรู้ว่าบริษัทคาดหวังผลในการปฏิบัติงานอะไรจากตัวท่าน โดยสามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน	3.81	.664	มาก
15. บริษัทมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานต่างๆ ในบริษัทเกิดพฤติกรรมประสานและความร่วมมือกันในการทำงาน	3.67	.837	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
16. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตัวเอง จึงได้แจ้งให้หัวหน้างานของท่านทราบ หัวหน้างานของท่านได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่ท่านอย่างเต็มที่เพื่อช่วยเหลือท่านในการแก้ไขปัญหา	4.05	.722	มาก
17. หัวหน้างานของท่านจะคอยควบคุมการปฏิบัติงานของท่านโดยตรงเพื่อท่านทำงานให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ	3.81	.794	มาก
18. เมื่อมีใครมาว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในทางเสียหายท่านพร้อมจะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งของบริษัท และพร้อมจะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อบริษัทที่ท่านทำงานอยู่	4.28	.603	มาก
19. ท่านเห็นว่า การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทดูจากผลงานของท่านมากกว่าความสนิทสนมระบบอาวุโส หรือ ความชอบส่วนตัว	3.53	.872	มาก
20. ผู้บริหารของบริษัทเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถวิพากษ์วิจารณ์นโยบายของบริษัทที่ท่านไม่เห็นด้วยได้อย่างเปิดเผย	3.05	.950	ปานกลาง
21. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผลต่างๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา	3.72	.806	มาก
สรุปตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. การริเริ่มส่วนบุคคล	3.69	.539	มาก
2. การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง	3.78	.589	มาก
3. การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย	3.89	.594	มาก
4. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.64	.652	มาก
5. การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร	3.96	.572	มาก
6. การควบคุมขององค์กร	3.89	.611	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สรุปตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
7. ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์การ	4.32	.571	มาก
8. ระบบการให้รางวัลขององค์การ	3.56	.726	มาก
9. การยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์การ	3.27	.672	ปานกลาง
10. แบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ	3.75	.648	มาก
<b>วัฒนธรรมองค์การโดยรวม</b>	<b>3.78</b>	<b>.436</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.78$ ) เมื่อพิจารณารูปแบบวัฒนธรรมองค์การรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์การ ( $\bar{x} = 4.31$ ) การควบคุมองค์การ ( $\bar{x} = 4.32$ ) การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร ( $\bar{x} = 3.96$ ) การควบคุมองค์การ/กำหนดทิศทางและเป้าหมาย ( $\bar{x} = 3.89$ ) การยอมรับในความเลื่อม ( $\bar{x} = 3.78$ ) แบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ( $\bar{x} = 3.75$ ) การริเริ่มส่วนบุคคล ( $\bar{x} = 3.69$ ) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ( $\bar{x} = 3.64$ ) และ ระบบการให้รางวัลขององค์การ ( $\bar{x} = 3.56$ ) ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์การ ( $\bar{x} = 3.27$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์การตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมี

ความผูกพันองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในบริษัทแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน	3.86	.774	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่าน	3.75	.873	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	4.13	.724	มาก
4. ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในบริษัทแห่งนี้ พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อบริษัทแห่งนี้	4.06	.639	มาก
5. ท่านมาทำงานอย่างต่อเนื่องทุกวันเปรียบเสมือนบริษัทแห่งนี้เป็นบ้านที่สองของท่าน	4.06	.814	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความผูกพันองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
6. บริษัทแห่งนี้มีความหมายกับท่านมากโดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน	4.00	.836	มาก
7. ถึงแม้ว่ามีบริษัทอื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่บริษัทแห่งนี้แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้	3.64	.880	มาก
8. ท่านพยายามทำงานให้บริษัทอย่างเต็มที่โดยไม่คิดโยกย้ายไปไหน	3.81	.814	มาก
9. ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับบริษัทแห่งนี้	3.94	.794	มาก
10. ท่านไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้เพราะมีความรู้สึกผูกพันต่อคนในบริษัทแห่งนี้	3.53	.835	มาก
สรุปตัวแปรความผูกพันองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านจิตใจ	3.77	.652	มาก
2. ด้านคงอยู่กับองค์กร	3.87	.708	มาก
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.02	.694	มาก
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	3.87	.649	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีมีความคิดเห็นต่อความผูกพัน ต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.87$ ) เมื่อพิจารณารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{x} = 4.02$ ) ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร ( $\bar{x} = 3.58$ ) และ ความผูกพันด้านจิตใจ ( $\bar{x} = 3.53$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมี

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านอาสาที่จะช่วยพนักงานใหม่ด้วยความเต็มใจถึงแม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ของท่าน	4.06	.664	มาก
2. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ฟังพาอาศัยกันและกันปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะลงมือดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับงาน	4.20	.596	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
3. ท่านมีความอดทน อดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือ แม้แต่ความเครียดก็ตาม	3.98	.745	มาก
4. ท่านเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบพร้อมมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ภายในบริษัท	3.97	.666	มาก
5. ท่านปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด	4.08	.650	มาก
6. ท่านมีความเต็มใจที่จะเข้าช่วยเหลือบุคคลอื่นทันทีเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น	4.11	.594	มาก
7. ท่านเต็มใจที่จะช่วยคิดและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมาในการทำงาน	4.08	.650	มาก
8. ท่านรู้จักการรอกออย่างผู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬาต่อข้อข้องใจที่เกิดขึ้นในงานเพื่อไม่ทำให้ฝ่ายจัดการต้องแบกภาระที่มากเกินไป	3.97	.666	มาก
9. ท่านเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับการประชุมเป็นอย่างดี เก็บความลับ และแสดงความคิดเห็นในเวลา รูปแบบที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริษัท	4.00	.591	มาก
10. ท่านไม่ใช้เวลาในการทำงานไปทำเรื่องส่วนตัวหรือสิ่งอื่นนอกเหนือการทำงาน	3.92	.599	มาก
สรุปตัวแปรพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	4.08	.567	มาก
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	4.14	.580	มาก
3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น	3.97	.619	มาก
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	3.98	.548	มาก
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	4.00	.549	มาก
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม	4.03	.501	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณารูปแบบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น ( $\bar{x} = 4.14$ ) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ( $\bar{x} = 4.08$ )

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ( $\bar{x} = 4.00$ ) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ( $\bar{x} = 3.98$ ) และ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น ( $\bar{x} = 3.97$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านสามารถทำงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง	4.09	.610	มาก
2. ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณตามความคาดหวังของบริษัท	3.97	.590	มาก
3. ท่านใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.02	.604	มาก
4. ท่านทำงานโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างประหยัด	4.03	.776	มาก
5. ท่านทำงานอย่างมีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้	3.94	.664	มาก
6. ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณมาก	3.75	.690	มาก
7. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด	4.11	.669	มาก
8. ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่ช่วยลดต้นทุนในการทำงานลง โดยยังได้รับผลงานตามต้องการ	3.94	.710	มาก
สรุปตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. คุณภาพของงาน	4.01	.577	มาก
2. ปริมาณของงาน	3.85	.566	มาก
3. เวลา	4.06	.580	มาก
4. ค่าใช้จ่าย	3.98	.660	มาก
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.98	.542	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.01$ ) เมื่อพิจารณารูปแบบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพในด้านเวลา ( $\bar{x} = 4.06$ ) ประสิทธิภาพในด้านคุณภาพ ( $\bar{x} = 4.01$ ) ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{x} = 3.98$ ) และ ประสิทธิภาพในด้านปริมาณงาน ( $\bar{x} = 3.85$ ) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร สถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรอุตสาหกรรมเคมี

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

เพศ	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	p-value
หญิง	40	4.052	0.5491	.306	0.145
ชาย	24	4.012	0.4215	.327	
รวม	64				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ t – Test ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value  $\geq 0.05$  ดังนั้น เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากรมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ประเภท	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	p-value
ระดับปฏิบัติการ	19	4.063	0.6229	.264	0.140
ระดับเจ้าหน้าที่	45	4.026	0.4489	.231	
รวม	64				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่าจากการทดสอบค่าสถิติ t – Test ปัจจัยด้านประเภทของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value  $\geq 0.05$  ดังนั้น ประเภทของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

อายุ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2.873	3	0.958	4.422	0.007
ภายในกลุ่ม	12.997	60	0.217		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value  $\leq 0.05$  ดังนั้น ปัจจัยด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน

อายุ	N	$\bar{X}$	ผลต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference)			
			ระหว่าง 20-30 ปี	ระหว่าง 30-40 ปี	ระหว่าง 40-50 ปี	50 – 60 ปี
20-น้อยกว่า 30ปี	10	4.030	-	.14379	-.02294	-.53250*
30-น้อยกว่า 40ปี	29	3.886	-.14379	-	-.16673	-.67629*
40-น้อยกว่า 50ปี	17	4.052	.02294	.16673	-	-.50956*
50-60 ปี	8	4.562	.53250*	.67629*	.50956*	-

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทำการทดสอบโดยค่าสถิติ LSD พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันดังนี้

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีอายุ 20-น้อยกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 50-60 ปี จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีอายุ 30-น้อยกว่า 40 ปี และพนักงานที่มีอายุ 50-60 ปี จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

กลุ่มที่ 3 พนักงานที่มีอายุ 40-น้อยกว่า 50 ปี และพนักงานที่มีอายุ 50-60ปี จะมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพมีผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร

สถานภาพ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	.097	2	0.049	.188	0.829
ภายในกลุ่ม	15.773	61	0.259		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านสถานภาพของ พนักงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value  $\geq$  0.05 ดังนั้น ปัจจัยด้านสถานภาพของ พนักงาน ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรม การเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2.282	5	0.456	1.948	0.100
ภายในกลุ่ม	13.588	58	0.234		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value  $\geq$  0.05 ดังนั้น ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ของพนักงาน ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

**ส่วนที่ 4** การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมเคมี

**ตารางที่ 4.19** ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรอิสระ 5 ตัวโดยรวมที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764	.584	.549	.33725

a. Predict : (Constant), ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.19 พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูง คือ .764 ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรถึง 58.4 % การพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ .33725

**ตารางที่ 4.20** การตรวจสอบตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1	Regression	9.273	5	1.855	16.307	.000*
	Residual	6.597	58	.114		
	Total	15.870	63			

a. Predict : (Constant), ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

b. Dependent Variable : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า มีตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร บางตัวสามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.21** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	ตัวแปรต้น	Unstandardized		Standardized	T	P
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std.Error	Beta		
1	Constant	1.183	.437		2.704	.009
	ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร	-.150	.120	-.124	-1.254	.215
	คุณลักษณะ ของงาน	.040	.113	.041	.352	.726
	คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	.416	.141	.391	2.958	.004
	วัฒนธรรม องค์กร	.117	.172	.101	.679	.500
	ความผูกพัน ต่อองค์กร	.315	.085	.408	3.694	.000

a. Dependent Variable : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 สามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้  $\hat{Y} = 1.183 + .416$  (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) +  $0.315$  (ความผูกพันต่อองค์กร)

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้วยสถิติทดสอบ t พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน = .416 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น .416 หน่วย และ ค่า B ของความผูกพันต่อองค์กร = .315 หมายความว่าเมื่อความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น .315 หน่วย

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมเคมี

ตารางที่ 4.22 ค่าสถิติในการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706	.499	.491	.38751

a. Predict : (Constant), พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากตารางที่ 4.34 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีในระดับสูง คือ .706 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีถึง 49.9 % การพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ .38751

ตาราง 4.23 การตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมเคมี

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1	Regression	9.259	1	9.259	61.658	.000*
	Residual	9.310	62	.150		
	Total	18.569	63			

จากตารางที่ 4.23 พบว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมเคมี

Model	ตัวแปรต้น	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	P
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	.897	.396		2.266	.027
	พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	.764	.097	.706	7.852	.000

จากตารางที่ 4.24 สามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.897 + 0.764(\text{พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ})$$

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยอย่างง่าย ด้วยสถิติทดสอบ t พบว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ = .764 หมายความว่า การที่บุคลากรอุตสาหกรรมเคมีมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีจะเพิ่มขึ้น .764 หน่วย

ส่วนที่ 6 ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรอุตสาหกรรมเคมี

ตารางที่ 4.25 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของจำนวนผู้ตอบและไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ไม่ตอบ แบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	9	14.06
ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	55	85.94
รวม	64	100.00

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 64 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 14.06 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 85.94

ตารางที่ 4.26 แสดงรายละเอียดถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน

คนที่	ข้อเสนอแนะ
1	ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ดีอันเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร
2	องค์กรจะประสบความสำเร็จผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ หัวคิดทันสมัย พัฒนาองค์กรให้ทันสมัย และต้องมีจิตใจโอบอ้อมอารีต่อบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กรมิได้สำเร็จได้ด้วยผู้บริหารเพียง 1-2 คน แต่ความสำเร็จต้องประกอบด้วยความรัก ความใส่ใจ ความทุ่มเท และความมุ่งมั่นของทุกคนในองค์กร
3	เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา คือลูกน้องที่ดี คนในองค์กรต้องพัฒนาไปด้วยกันถึงจะเป็นองค์กร
4	โรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งในการใช้ความสามารถของคน คนในองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งต้องพึ่งพาอาศัยกัน งานมันถึงเดินไปได้ด้วยดี แต่มันก็ขึ้นอยู่กับตนเองด้วย
5	การจะสร้างหัวหน้างาน/ผู้นำที่ดี ต้องมีการปลูกฝังให้พนักงานรักองค์กรและพร้อมจะปฏิบัติเต็มที่ ทั้งนี้ระบบการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการของบริษัทก็เป็นแรงจูงใจของพนักงานด้วยเช่นกัน

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

คนที่	ข้อเสนอแนะ
6	องค์กรควรจัดให้มีการวัดและประเมินผลงานที่ชัดเจน ไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความคิดเห็นส่วนตัวของผู้บังคับบัญชามากจนเกินไป เช่น กำหนดให้มีตัวชี้วัด KPI ในส่วนงานต่างๆของบริษัทที่ชัดเจน เพื่อลดปัญหาการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา
7	มีความคิดสร้างสรรค์/มีวิสัยทัศน์/กล้าคิดนอกกรอบ/รับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ/มีความอดทน สุขุมเยือกเย็น/มีทัศนคติในแง่บวก/ชอบการพัฒนาตนเอง ไม่อยู่นิ่ง/กล้าแสดงออกในสิ่งสร้างสรรค์/ขึ้นหัด+ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมและความถูกต้อง/ตรงต่อเวลา/กระตือรือร้นในการทำทุกสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรตนเองและสังคม/ให้เกียรติและความเคารพสิทธิของคนและผู้อื่น/ทำทุกกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายเต็มกำลังความสามารถของตน/ใช้ทรัพยากรต่างๆอย่างประหยัด+รู้คุณค่า/เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อคนรอบข้าง/เมื่อมีโอกาส/มีความจริงใจต่อผู้อื่นและไม่เบียดเบียนผู้อื่น/สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (สามัคคี)
8	อยากให้บททวนรายได้กับค่าครองชีพของพนักงานในปัจจุบัน อายุงานกับรายได้ที่เป็นจริงในการครองชีพปัจจุบัน
9	อยากให้ผู้นำให้ความดูแลสนใจและเอาใจใส่แก่พนักงานให้ใกล้ชิดมากกว่าที่เป็นอยู่ 2 เท่า จะดีมากมายครับ

### อุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรระดับปฏิบัติการและเจ้าหน้าที่ในกลุ่ม อุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ

ตารางที่ 4.27 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของบุคลากรอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ จำแนกตามเพศ

	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	28	42.4
	หญิง	38	57.6
	<b>รวม</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.27 พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 38 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.6 และเพศชายจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4

ตารางที่ 4.28 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของบุคลากรอุตสาหกรรมบริการ และอื่น ๆ จำแนกตามอายุ

	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ	น้อยกว่า 20 ปี	1	1.5
	20-น้อยกว่า 30 ปี	30	45.5
	30-น้อยกว่า 40 ปี	28	42.4
	40-น้อยกว่า 50 ปี	3	4.5
	50-60 ปี	4	6.1
	<b>รวม</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.28 พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากมีอายุระหว่าง 20 – น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมาคืออายุระหว่าง 30 – น้อยกว่า 40 ปี จำนวน 28 คน คิด

เป็นร้อยละ 42.4 อายุระหว่าง 50-60 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 อายุระหว่าง 40-น้อยกว่า 50 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และอายุน้อยกว่า 20 ปี ร้อยละ 1.5

ตารางที่ 4.29 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของบุคลากรอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ  
จำแนกตามประเภทบุคลากร

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ประเภทบุคลากร</b>		
ระดับปฏิบัติการ	28	42.4
ระดับเจ้าหน้าที่	38	57.6
<b>รวม</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.29 พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากเป็นบุคลากรระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 และบุคลากรระดับปฏิบัติการ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4

ตารางที่ 4.30 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ  
จำแนกตามสถานภาพ

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	32	48.5
สมรส/อยู่ด้วยกัน	30	45.5
หย่า/หม้าย	2	3.0
อื่นๆ	2	3.0
<b>รวม</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

จากตาราง 4.30 พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากอยู่ในสถานภาพโสด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 และสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 และ สถานภาพหย่า/หม้าย และ อื่นๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 4.31 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ  
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	15	22.7
10,000-20,000 บาท	35	53.0
20,001-30,000 บาท	11	16.7
30,001-40,000 บาท	3	4.6
40,001-50,000 บาท	2	3.0
<b>รวม</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.31 พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ส่วนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริการ คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำของผู้บริหารอุตสาหกรรม  
การบริการและอื่น ๆ

ภาวะผู้นำ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. หัวหน้างานของท่านทำให้ลูกน้องที่อยู่รอบข้างรู้สึกดีอยู่เสมอ	3.77	.819	มาก
2. หัวหน้างานของท่านช่วยลูกน้องพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากขึ้น	3.89	.844	มาก
3. หัวหน้างานของท่านบอกผู้อื่นว่าต้องทำอะไรบ้างถ้าต้องการรางวัลจากการทำงาน	3.27	.937	ปานกลาง

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
4. หัวหน้างานของท่านเต็มใจที่จะปล่อยให้ลูกน้องทำงานอย่างไม่เกิดประสิทธิภาพตามวิธีที่เคยชินต่อไป	2.48	1.206	น้อย
5. หัวหน้างานของท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นที่เคารพนับถือของลูกน้อง	4.03	.822	มาก
6. หัวหน้างานของท่านจะเสนอแนะวิธีการใหม่ๆ แก่ลูกน้องในการแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยาก	3.85	.916	มาก
7. หัวหน้างานของท่านให้การยอมรับหรือให้รางวัลลูกน้องเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้	3.41	1.022	ปานกลาง
8. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นและต้องการการตัดสินใจ หัวหน้างานของท่านมักหลีกเลี่ยงการตัดสินใจและหนีปัญหาไป	2.15	1.085	น้อย
9. หัวหน้างานของท่านช่วยให้ลูกน้องเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าปกติเพื่อนำไปสู่ประโยชน์ต่อบริษัท	3.64	1.090	มาก
10. หัวหน้างานของท่านให้การดูแลเอาใจใส่ลูกน้องเป็นอย่างดี	3.80	.964	มาก
11. หัวหน้างานของท่านเข้าใจความต้องการของลูกน้อง โดยประกาศอย่างชัดเจนให้ลูกน้องทราบถึงมาตรฐานของงานที่ทำได้สำเร็จเพื่อให้ได้รางวัลตอบแทนนั้นเป็นอย่างไร	3.47	.964	ปานกลาง
12. หัวหน้างานของท่านไม่รับผิดชอบใดๆ ต่อการทำงานของลูกน้อง	2.03	.944	น้อย
<b>สรุปตัวแปรภาวะผู้นำ</b>	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.83	.762	มาก
2. ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน	3.38	.827	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	2.22	.869	น้อย
<b>ภาวะผู้นำโดยรวม</b>	<b>3.31</b>	<b>.501</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.32 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.31$ ) เมื่อพิจารณา รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

( $\bar{x} = 3.83$ ) ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.38$ ) และ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.22$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะของงานของบุคลากร  
อุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ

คุณลักษณะของงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญที่หลากหลายในการปฏิบัติจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	.612	มาก
2. ท่านสามารถระบุงานที่รับผิดชอบอยู่มีลักษณะขั้นตอนวิธีการทำงาน จนเห็นผลสำเร็จได้อย่างไร	4.20	.613	มาก
3. งานที่ท่านทำเป็นประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานภายใน ภายนอก และบริษัท	4.36	.715	มาก
4. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันที	4.06	.677	มาก
5. หัวหน้างานได้แจ้งผลการทำงานตามเกณฑ์การประเมินที่ได้กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ	3.64	.922	มาก
6. งานที่ท่านได้รับมอบหมายในแต่ละวันเป็นงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน	3.47	.980	ปานกลาง
7. ท่านทราบวัตถุประสงค์ในการได้รับมอบหมายงานทุกครั้ง เพื่อจะได้กำหนดกระบวนการและวิธีการที่เหมาะสม	3.98	.595	มาก
8. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลประโยชน์บริษัท	4.38	.780	มาก
9. ท่านสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง	4.09	.673	มาก
10. ท่านได้รับทราบผลการทำงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จของงาน และความผิดพลาดที่เกิดขึ้น	3.89	.611	มาก

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

สรุปตัวแปรคุณลักษณะของงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ความหลากหลายของงาน	3.89	.629	มาก
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.09	.471	มาก
3. ความสำคัญของงาน	4.37	.708	มาก
4. ความมีอิสระในการทำงาน	4.07	.528	มาก
5. ผลสะท้อนของงาน	3.76	.633	มาก
<b>คุณลักษณะของงานโดยรวม</b>	<b>4.03</b>	<b>.428</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.33 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณารูปแบบคุณลักษณะของงานรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ( $\bar{x} = 4.37$ ) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ( $\bar{x} = 4.09$ ) ความมีอิสระในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.07$ ) ความหลากหลายของงาน ( $\bar{x} = 3.89$ ) และผลสะท้อนของงาน ( $\bar{x} = 3.76$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนทุกรูปแบบอย่างเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.06	.857	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีการดูแลสุขภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้สะอาด ปลอดภัย ไม่มีมลพิษต่อสุขภาพอยู่เสมอ	3.97	.803	มาก
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานน่าสนใจ ทำทายความสามารถ ช่วยให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน	3.91	.650	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัท ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำ รวมถึงรายได้ที่ได้รับอยู่มีความมั่นคง	3.39	.857	ปานกลาง
5. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.23	.549	มาก

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
6. ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการประเมินผลการทำงานที่โยงไปสู่การได้ค่าตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.50	.827	มาก
7. ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงานและเวลาว่างส่วนตัวกับเวลาของครอบครัว	3.85	.707	มาก
8. ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท อันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.65	.850	มาก
7. ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงานและเวลาว่างส่วนตัวกับเวลาของครอบครัว	3.85	.707	มาก
8. ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท อันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.65	.850	มาก
9. ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเหมาะสม ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	3.23	1.020	ปานกลาง
10. หน่วยงานของท่านมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัยป้องกันอุบัติเหตุและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ	4.03	.744	มาก
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
11. งานของท่านได้ใช้ฝีมือในการทำงาน เกิดความรู้สึกทำท่าย และมีคุณค่าในการทำงาน	4.06	.721	มาก
12. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.56	.767	มาก
13. ท่านได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	4.18	.721	มาก
14. ท่านคิดว่าวิธีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทมีความโปร่งใสและยุติธรรม	3.17	1.032	ปานกลาง
15. ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.80	.728	มาก

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
16. หน่วยงานที่ท่านทำมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การลดขยะ หรือ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น	3.86	.910	มาก
สรุปตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ค่าตอบแทน	3.14	.802	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อม	4.00	.696	มาก
3. การพัฒนาความสามารถ	3.98	.594	มาก
4. ความก้าวหน้า/มั่นคง	3.47	.698	ปานกลาง
5. การบูรณาการด้านสังคม	4.20	.526	มาก
6. ธรรมเนียมขององค์กร	3.33	.847	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน/ส่วนตัว	3.82	.617	มาก
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.75	.724	มาก
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.71	.491	มาก

จากตารางที่ 4.34 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณา รูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบูรณาการด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.20$ ) สิ่งแวดล้อม ( $\bar{x} = 4.00$ ) การพัฒนาความสามารถ ( $\bar{x} = 3.98$ ) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน/ส่วนตัว ( $\bar{x} = 3.82$ ) และ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ( $\bar{x} = 3.75$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความก้าวหน้า/มั่นคง ( $\bar{x} = 3.47$ ) ธรรมเนียมขององค์กร ( $\bar{x} = 3.33$ ) และ ค่าตอบแทน ( $\bar{x} = 3.14$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร  
อุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ

วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. บริษัทของท่านสนับสนุนให้ท่านประคิษฐ์คิดค้น หรือ ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ	3.45	.826	ปานกลาง
2. ท่านกล้าที่จะแสดงออกซึ่งความคิดใหม่ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทในที่ประชุมแม้ว่าความคิดดังกล่าวจะประธานในที่ประชุม อาจจะไม่เห็นด้วยก็ตาม	3.67	.730	มาก
3. บริษัทมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	3.92	.708	มาก
บุคลากรในบริษัทมีการประสานงานกัน ร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในบริษัท	3.79	.832	มาก
4. หัวหน้างานมีการติดต่อสื่อสารถึงท่านอย่างชัดเจน	3.82	.742	มาก
5. บริษัทมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการควบคุมพฤติกรรมของท่านในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	4.03	.632	มาก
6. ท่านยินดีที่จะแสดงตนว่าท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้	4.29	.760	มาก
7. บริษัทมีระบบที่ชัดเจนในการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือ การเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากร	3.44	1.054	ปานกลาง
8. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นหัวหน้างานจะนำความขัดแย้งจากผู้เกี่ยวข้องมาปรึกษาหารือกันในที่ประชุมเพื่อหาทางออกร่วมกัน	3.68	.862	มาก
9. การติดต่อสื่อสารมักจะเป็นเรื่องการสั่งการตามลำดับของการบังคับบัญชาตามสายงานจากบนลงล่าง	3.76	.681	มาก
10. ท่านมีความเป็นอิสระในงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.86	.699	มาก
11. ท่านพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อตัวท่านในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท	3.80	.638	มาก
12. ท่านรู้ว่าบริษัทคาดหวังผลในการปฏิบัติงานอะไรจากตัวท่าน โดยสามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน	3.77	.627	มาก
13. บริษัทมักจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานต่างๆ ในบริษัทเกิดพฤติกรรมประสานและความร่วมมือกันในการทำงาน	3.70	.822	มาก

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
14. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตัวเองจึงได้แจ้งให้หัวหน้างานของท่านทราบ หัวหน้างานของท่านได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่ท่านอย่างเต็มที่เพื่อช่วยเหลือท่านในการแก้ไขปัญหา	3.98	.794	มาก
15. หัวหน้างานของท่านจะคอยควบคุมการปฏิบัติงานของท่านโดยตรงเพื่อท่านทำงานให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ	3.94	.699	มาก
16. เมื่อมีใครมาว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในทางเสียหายท่านพร้อมจะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งของบริษัท และพร้อมจะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อบริษัทที่ท่านทำงานอยู่	4.14	.742	มาก
17. ท่านเห็นว่าการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทดูจากผลงานของท่านมากกว่าความสนิทสนมระบบอาวุโส หรือ ความชอบส่วนตัว	3.35	1.088	ปานกลาง
18. ผู้บริหารของบริษัทเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถวิพากษ์วิจารณ์ โฆษณาของบริษัทที่ท่านไม่เห็นด้วยได้อย่างเปิดเผย	3.15	.846	ปานกลาง
19. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผลต่างๆ เกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา	3.58	.912	มาก
สรุปตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. การริเริ่มส่วนบุคคล	3.65	.489	มาก
2. การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง	3.73	.583	มาก
3. การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย	3.84	.547	มาก
4. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.74	.713	มาก
5. การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร	3.90	.663	มาก
6. การควบคุมขององค์กร	3.98	.568	มาก
7. ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร	4.21	.644	มาก
8. ระบบการให้รางวัลขององค์กร	3.39	.950	ปานกลาง
9. การยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์กร	3.41	.710	ปานกลาง

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

สรุปตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
10. แบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	3.66	.658	มาก
<b>วัฒนธรรมองค์การโดยรวม</b>	<b>3.75</b>	<b>.471</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.35 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.75$ ) เมื่อพิจารณารูปแบบวัฒนธรรมองค์การรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร ( $\bar{x} = 4.21$ ) การควบคุมองค์การ ( $\bar{x} = 3.98$ ) การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร ( $\bar{x} = 3.90$ ) การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ( $\bar{x} = 3.84$ ) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียว ( $\bar{x} = 3.74$ ) การยอมรับในความเสี่ยง ( $\bar{x} = 3.73$ ) แบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ( $\bar{x} = 3.66$ ) และการริเริ่มส่วนบุคคล ( $\bar{x} = 3.65$ ) ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์กร ( $\bar{x} = 3.41$ ) และ ระบบการให้รางวัลขององค์กร ( $\bar{x} = 3.39$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ

ความผูกพันองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในบริษัทแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน	3.35	.868	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่าน	3.55	.826	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.98	.832	มาก
4. ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในบริษัทแห่งนี้ พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อบริษัทแห่งนี้	4.02	.754	มาก
5. ท่านมาทำงานอย่างต่อเนื่องทุกวันเปรียบเสมือนบริษัทแห่งนี้เป็นบ้านที่สองของท่าน	4.11	.611	มาก
6. บริษัทแห่งนี้มีความหมายกับท่านมากโดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน	3.48	.949	ปานกลาง
7. ถึงแม้ว่ามีบริษัทอื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่บริษัทแห่งนี้ แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้	3.12	.969	ปานกลาง

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ความผูกพันองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
8. ท่านพยายามทำงานให้บริษัทอย่างเต็มที่โดยไม่คิดโยกย้ายไปไหน	3.48	.864	ปานกลาง
9. ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับบริษัทแห่งนี้	3.59	.928	มาก
10. ท่านไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้เพราะมีความรู้สึกผูกพันต่อคนในบริษัทแห่งนี้	3.44	.994	ปานกลาง
สรุปตัวแปรความผูกพันองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลค่า
1. ด้านจิตใจ	3.48	.684	ปานกลาง
2. ด้านคงอยู่กับองค์กร	3.71	.578	มาก
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.68	.757	มาก
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	3.61	.632	มาก

จากตารางที่ 4.36 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.61$ ) เมื่อพิจารณารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร ( $\bar{x} = 3.71$ ) และ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{x} = 3.68$ ) ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ความผูกพันด้านจิตใจ ( $\bar{x} = 3.48$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านอาสาที่จะช่วยพนักงานใหม่ด้วยความเต็มใจถึงแม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ของท่าน	4.11	.530	มาก
2. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พึงพาอาศัยกันและกันปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะลงมือดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับงาน	4.12	.541	มาก
3. ท่านมีความอดทน อดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือ แม้แต่ความเครียดก็ตาม	3.74	.686	มาก

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
4. ท่านเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบพร้อมมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ภายในบริษัท	3.98	.540	มาก
5. ท่านปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด	4.11	.659	มาก
6. ท่านมีความเต็มใจที่จะเข้าช่วยเหลือบุคคลอื่นทันทีเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น	4.08	.563	มาก
7. ท่านเต็มใจที่จะช่วยคิดและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมาในการทำงาน	4.05	.539	มาก
8. ท่านรู้จักการรอคอยอย่างผู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬาต่อข้อข้องใจที่เกิดขึ้นในงานเพื่อไม่ทำให้ฝ่ายจัดการต้องแบกภาระที่มากเกินไป	3.86	.460	มาก
9. ท่านเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับการประชุมเป็นอย่างดี เก็บความลับ และ แสดงความคิดเห็นในเวลา รูปแบบที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริษัท	4.02	.511	มาก
10. ท่านไม่ใช้เวลาในการทำงานไปทำเรื่องส่วนตัวหรือสิ่งอื่นนอกเหนือการทำงาน	3.94	.653	มาก
สรุปตัวแปรพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. พฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ	4.09	.410	มาก
2. พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น	4.08	.460	มาก
3. พฤติกรรมอดทนอดกลั้น	3.80	.479	มาก
4. พฤติกรรมให้ความร่วมมือ	4.00	.435	มาก
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	4.00	.438	มาก
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม	4.00	.363	มาก

จากตารางที่ 4.37 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณารูปแบบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ ( $\bar{x} = 4.09$ ) พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น ( $\bar{x} = 4.08$ ) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่/ พฤติกรรมให้ความร่วมมือ ( $\bar{x} = 4.00$ ) และ พฤติกรรมอดทนอดกลั้น ( $\bar{x} = 3.80$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านสามารถทำงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง	4.23	.549	มาก
2. ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณตามความคาดหวังของบริษัท	4.02	.447	มาก
3. ท่านใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.12	.481	มาก
4. ท่านทำงานโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างประหยัด	4.14	.605	มาก
5. ท่านทำงานอย่างมีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้	4.00	.555	มาก
6. ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณมาก	3.85	.638	มาก
7. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด	4.09	.601	มาก
8. ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่ช่วยลดต้นทุนในการทำงานลง โดยยังได้รับผลงานตามต้องการ	3.97	.679	มาก
สรุปตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. คุณภาพของงาน	4.11	.478	มาก
2. ปริมาณของงาน	3.93	.461	มาก
3. เวลา	4.10	.476	มาก
4. ค่าใช้จ่าย	4.05	.562	มาก
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	4.05	.424	มาก

จากตารางที่ 4.38 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.05$ ) เมื่อพิจารณารูปแบบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพในด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{x} = 4.11$ ) ประสิทธิภาพในด้านเวลา ( $\bar{x} = 4.10$ ) ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{x} = 4.05$ ) และ ประสิทธิภาพในด้านปริมาณงาน ( $\bar{x} = 3.93$ ) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร สถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร อุตสาหกรรมการบริการและอื่น ๆ

ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

เพศ	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	p-value
หญิง	38	3.994	0.3986	-.136	0.329
ชาย	28	4.007	0.3161	-.141	
<b>รวม</b>	<b>50</b>				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ t – Test ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value  $\geq$  0.05 ดังนั้น เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากรมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ประเภท	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	p-value
ระดับปฏิบัติการ	28	4.067	0.3091	1.310	0.378
ระดับเจ้าหน้าที่	38	3.950	0.3950	1.359	
<b>รวม</b>	<b>185</b>				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ t – Test ปัจจัยด้านประเภทของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน ที่ระดับ

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า  $p\text{-value} \geq 0.05$  ดังนั้น ประเภทของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.41** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

อายุ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	.270	4	0.067	.495	0.740
ภายในกลุ่ม	8.310	61	0.136		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า  $p\text{-value} \geq 0.05$  ดังนั้น ปัจจัยด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.42** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สถานภาพ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	.005	3	0.002	.013	0.998
ภายในกลุ่ม	8.575	62	0.138		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านสถานภาพของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า  $p\text{-value} \geq 0.05$  ดังนั้น ปัจจัยด้านสถานภาพของพนักงาน ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	.249	4	0.062	.455	0.768
ภายในกลุ่ม	8.331	61	0.137		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value  $\geq 0.05$  ดังนั้น ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จากการทดสอบสมมติฐานในด้านปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร สถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ส่วนที่ 4** การทดสอบสมมติฐานปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ

ตารางที่ 4.44 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัย 5 ด้าน โดยรวมที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std.Error of the Estimate
1	.705	.497	.455	.26813

a.Predict : (Constant), ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.44 พบว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูง คือ .705 ปัจจัยทั้ง 5 ด้านมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรถึง 49.7% การพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ .26813

**ตารางที่ 4.45** การตรวจสอบปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1	Regression	4.266	5	.853	11.869	.000*
	Residual	4.314	60	.072		
	Total	8.580	65			

a. Predict : (Constant), ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

b. Dependent Variable : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 พบว่า มีปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร บางตัวสามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.46 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน  
คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อ  
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	ตัวแปรต้น	Unstandardized		Standardized	T	P
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std.Error	Beta		
1	Constant	2.180	.345		6.316	.000
	ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร	-.259	.077	-.357	-3.356	.001
	คุณลักษณะ ของงาน	.139	.098	.164	1.414	.163
	คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	.197	.114	.266	1.730	.089
	วัฒนธรรม องค์กร	.235	.119	.305	1.977	.053
	ความผูกพัน ต่อองค์กร	.139	.065	.242	2.139	.036

a. Dependent Variable :พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 สามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.180 - 0.259(\text{ภาวะผู้นำ}) + 0.139(\text{ความผูกพันต่อองค์กร})$$

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้วยสถิติทดสอบ t พบว่า ภาวะ  
ผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของ  
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร = -.259 หมายความว่า เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น  
1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรลดลง .259 หน่วย และ ค่า B ของความผูกพันต่อ  
องค์กร = .139 หมายความว่าเมื่อความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็น  
สมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น .139 หน่วย

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ

ตารางที่ 4.47 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580	.337	.327	.34797

a. Predict : (Constant),พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากตารางที่ 4.47 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ ในระดับปานกลาง คือ .580 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ 33.7 % การพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ มีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ .34797

ตาราง 4.48 การตรวจสอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1	Regression	3.938	1	3.938	32.521	.000*
	Residual	7.749	64	.121		
	<b>Total</b>	<b>11.687</b>	<b>65</b>			

จากตารางที่ 4.48 พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสามารถใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.49 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Model	ตัวแปรต้น	Unstandardized		Standardized	T	P
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std.Error	Beta		
1	Constant	1.341	.477		2.811	.007
	พฤติกรรม การเป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์กร	.677	.119	.580	5.703	.000

จากตารางที่ 4.49 สามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.341 + 0.677 (\text{พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร})$$

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยอย่างง่าย ด้วยสถิติทดสอบ t พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร = .677 หมายความว่า การที่บุคลากรอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมแก้วและกระจก/โลจิสติก/การค้าและบริการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ จะเพิ่มขึ้น .677 หน่วย

ส่วนที่ 6 ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ คุณลักษณะของงานคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ

ตารางที่ 4.50 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของจำนวนผู้ตอบและไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ไม่ตอบ แบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	10	15.62
ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	54	84.38
<b>รวม</b>	<b>64</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 64 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.62 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 84.38

ตารางที่ 4.51 แสดงรายละเอียดถึงปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร การพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 คน

คนที่	ข้อเสนอแนะ
1	อยากให้คนรุ่นที่ทำงานก่อนเข้าใจคนที่มาใหม่ ไม่ใช่ใช้ความที่ตัวเองอยู่ก่อนมาคุมๆ ช่วยเห็นใจคนที่มาที่หลังอยากให้เขาคิดว่าตอนเขามาครั้งแรกไม่ใช่ยังอยู่ยงเก่า ดิฉันเจอมาก็คือเขาบอกให้ดิฉันไปอยู่เครื่อง L ดิฉันก็ไปแต่ปรากฏว่าดิฉันก็ไปตามที่พี่เขาบอกแล้วก็บอกว่าพี่เขาบอกให้มาฝึกเครื่อง L แล้วมีคนหนึ่งทำหน้าที่ไม่พอใจใส่แล้วก็พูดอะไรไม่รู้ยุยิบแล้วทำหน้าบูดใส่ ดิฉันเจอแบบนี้แทบไม่อยากทำงานเลย
2	สิ่งที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบันเป็นที่พอใจอยู่แล้ว แต่บางครั้งคนเก่าๆ ก็ใช้อำนาจที่ทำงานมานาน บางครั้งก็เยอะเกินไปประมาณว่าบ้าอำนาจ ถ้าคนเก่าๆ ใช้อำนาจมากกว่าเหตุผลบางครั้งก็ใช้อารมณ์มากเกินไป แบบนี้พนักงานใหม่ๆ ก็เข้ามาแล้วก็ออกกันหมด ทำงานเหนื่อยไม่เคยเคียง แต่เจอคำพูดที่มันฟังแล้วดูแย่งก็จะไม่มีกำลังใจที่จะทำงาน เพราะว่าอยากมาทำงาน และจะตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด
3	ให้ทางบริษัทช่วยดูแลเรื่องสุขภาพของพนักงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4	ให้บริษัทจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง และมีหลักสูตรที่หลากหลายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่พนักงาน และใช้พัฒนาองค์กร ให้พัฒนาและดียิ่งๆ ขึ้นไป

ตารางที่ 4.51 (ต่อ)

คนที่	ข้อเสนอแนะ
5	ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายบริษัทอย่างเคร่งครัด และปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับมอบหมายและพัฒนางานในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ของสมาชิกและบริษัทเป็นหลัก
6	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ละหน่วยงานภายในองค์กรยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงส่งผลทำให้องค์กรเกิดปัญหาได้ภายหลัง
7	ในหลายๆองค์การมีบุคคลที่มากด้วยความสามารถที่เกิดจากการสะสมประสบการณ์ จนได้ที แต่แล้วก็ไม่ได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร โดยส่วนตัวผมคิดว่าอาจเกิดจากการเข้าไม่ถึงความรู้สึกเขา (ห่าง) ถึงศักยภาพมาใช้ไม่ได้ว่างเปล่า
8	ในการที่องค์กรจะพัฒนาได้ เราต้องมีการพัฒนาทักษะการทำงานแต่ละฝ่ายอย่างต่อเนื่อง และมีมาตรฐานการวัดผล และคุณภาพของการทำงาน ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาเลื่อนระดับตำแหน่งได้ และสร้างแรงจูงใจ สร้างทัศนคติบวกให้กับพนักงาน ในการร่วมแรงร่วมใจรักองค์กร สร้างความรักความผูกพันให้เกิดจิตสำนึกและตั้งใจทำงานเสมือนเป็นเจ้าของบริษัท
9	ทีมหัวหน้าควรมีคำว่าคุณธรรมและจริยธรรมของหัวหน้าร่วมด้วย
10	สามารถจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามหน้าที่และประสานงานกับแผนกต่างๆและตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับองค์กรเป็นอย่างดี เพื่อร่วมงานและหัวหน้างานมีไมตรีที่ดีต่อกัน

### อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรระดับปฏิบัติการและเจ้าหน้าที่ในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์

ตารางที่ 4.52 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์จำแนกตามเพศ

	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	71	38.4
	หญิง	114	61.6
	<b>รวม</b>	<b>185</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.52 พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 และเพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4

ตารางที่ 4.53 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จำแนกตามอายุ

	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ	น้อยกว่า 20 ปี	8	4.3
	20-น้อยกว่า 30 ปี	81	43.8
	30-น้อยกว่า 40 ปี	71	38.4
	40-น้อยกว่า 50 ปี	24	13.0
	50-60 ปี	1	0.5
	<b>รวม</b>	<b>185</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.53 พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากมีอายุระหว่าง 20 – น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาคืออายุระหว่าง 30 – น้อยกว่า 40 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ

38.4 อายุระหว่าง 40 – น้อยกว่า 50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 และอายุระหว่าง 50-60 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ตารางที่ 4.54 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จำแนกตามประเภทบุคลากร

	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ประเภท	ระดับปฏิบัติการ	70	37.8
	ระดับเจ้าหน้าที่	115	62.2
	<b>รวม</b>	<b>185</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.54 พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากเป็นพนักงานในระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 และพนักงานในระดับปฏิบัติการ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8

ตารางที่ 4.55 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จำแนกตามสถานภาพ

	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ	โสด	100	54.1
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	79	42.7
	หย่า/หม้าย	1	0.5
	อื่นๆ	5	2.7
	<b>รวม</b>	<b>185</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.55 พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากอยู่ในสถานภาพโสด จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมาคือสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 สถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 และอื่นๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ตารางที่ 4.56 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	27	14.6
10,000-20,000 บาท	123	66.5
20,001-30,000 บาท	24	13.0
30,001-40,000 บาท	7	3.8
40,001-50,000 บาท	3	1.6
มากกว่า 50,000 บาท	1	0.5
<b>รวม</b>	<b>185</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.56 พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริการ คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

ตารางที่ 4.57 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. หัวหน้างานของท่านทำให้ลูกน้องที่อยู่รอบข้างรู้สึกดีอยู่เสมอ	3.67	.893	มาก
2. หัวหน้างานของท่านช่วยลูกน้องพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากขึ้น	3.85	.798	มาก

ตารางที่ 4.57 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
3. หัวหน้างานของท่านบอกผู้อื่นว่าต้องทำอะไรบ้างถ้าต้องการรางวัลจากการทำงาน	3.41	.905	ปานกลาง
4. หัวหน้างานของท่านเต็มใจที่จะปล่อยให้ลูกน้องทำงานอย่างไม่เกิดประสิทธิภาพตามวิธีที่เคยชินต่อไป	2.41	1.004	น้อย
5. หัวหน้างานของท่านประพฤตินั้นเป็นแบบอย่าง เป็นที่เคารพนับถือของลูกน้อง	3.90	.898	มาก
6. หัวหน้างานของท่านจะเสนอแนะวิธีการใหม่ๆ แก่ลูกน้องในการแก้ไขปัญหายุ่งยาก	3.81	.918	มาก
7. หัวหน้างานของท่านให้การยอมรับหรือให้รางวัลลูกน้องเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้	3.55	.865	มาก
8. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นและต้องการการตัดสินใจ หัวหน้างานของท่านมักหลีกเลี่ยงการตัดสินใจและหนีปัญหาไป	2.30	1.139	น้อย
9. หัวหน้างานของท่านช่วยให้ลูกน้องเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าปกติเพื่อนำไปสู่ประโยชน์ต่อบริษัท	3.66	.865	มาก
10. หัวหน้างานของท่านให้การดูแลเอาใจใส่ลูกน้องเป็นอย่างดี	3.74	.865	มาก
11. หัวหน้างานของท่านเข้าใจความต้องการของลูกน้อง โดยประกาศอย่างชัดเจนให้ลูกน้องทราบถึงมาตรฐานของงานที่ทำสำเร็จเพื่อให้ได้รางวัลตอบแทนนั้นเป็นอย่างไร	3.55	.920	มาก
12. หัวหน้างานของท่านไม่รับผิดชอบใดๆ ต่อการทำงานของลูกน้อง	2.21	1.110	น้อย
สรุปตัวแปรภาวะผู้นำ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.77	.693	มาก
2. ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน	3.50	.717	มาก
3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	2.30	.903	น้อย
<b>ภาวะผู้นำโดยรวม</b>	<b>3.33</b>	<b>.440</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.57 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.33$ ) เมื่อพิจารณารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{x} = 3.77$ ) ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ( $\bar{x} = 3.50$ ) ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.30$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.58 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะของงาน

คุณลักษณะของงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญที่หลากหลายในการปฏิบัติจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	.642	มาก
2. ท่านสามารถระบุงานที่รับผิดชอบอยู่มีลักษณะขั้นตอน วิธีการทำงาน จนเห็นผลสำเร็จได้อย่างไร	4.09	.592	มาก
3. งานที่ท่านทำเป็นประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานภายใน ภายนอกและบริษัท	4.10	.618	มาก
ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันที	3.95	.614	มาก
4. หัวหน้างานได้แจ้งผลการทำงานตามเกณฑ์การประเมินที่ได้กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ	3.36	.870	ปานกลาง
5. งานที่ท่านได้รับมอบหมายในแต่ละวันเป็นงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน	3.42	.987	ปานกลาง
6. ท่านทราบวัตถุประสงค์ในการได้รับมอบหมายงานทุกครั้ง เพื่อจะได้กำหนดกระบวนการและวิธีการอย่างเหมาะสม	3.97	.703	มาก
7. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลประโยชน์บริษัท	4.22	.667	มาก
8. ท่านสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง	3.99	.730	มาก
9. ท่านได้รับทราบผลการทำงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จของงาน และความผิดพลาดที่เกิดขึ้น	4.00	.684	มาก

ตารางที่ 4.58 (ต่อ)

สรุปตัวแปรคุณลักษณะของงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ความหลากหลายของงาน	3.78	.639	มาก
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.03	.555	มาก
3. ความสำคัญของงาน	4.16	.554	มาก
4. ความมีอิสระในการทำงาน	3.97	.589	มาก
5. ผลสะท้อนของงาน	3.68	.456	มาก
<b>คุณลักษณะของงานโดยรวม</b>	<b>3.92</b>	<b>.352</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.58 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.85$ ) เมื่อพิจารณารูปแบบคุณลักษณะของงานรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ( $\bar{x} = 4.15$ ) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ( $\bar{x} = 4.03$ ) ผลสะท้อนของงาน ( $\bar{x} = 3.95$ ) ความมีอิสระในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.82$ ) และ ความหลากหลายของงาน ( $\bar{x} = 3.78$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.59 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนทุกรูปแบบอย่างเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.11	.920	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน ให้ความสะอาด ปลอดภัย ไม่มีมลพิษต่อสุขภาพอยู่เสมอ	3.89	.902	มาก
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถ ช่วยให้คุณมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน	3.79	.762	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัท ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำ รวมถึงรายได้ที่ได้รับอยู่มีความมั่นคง	3.44	.893	ปานกลาง
5. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.19	.669	มาก
6. ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการประเมินผลการทำงานที่โยง ไปสู่การได้ค่าตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.55	.793	มาก

ตารางที่ 4.59 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
7. ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงานและเวลาว่างส่วนตัวกับเวลาของครอบครัว	3.68	.905	มาก
8. ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.98	.744	มาก
9. ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเหมาะสม ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	3.22	.932	ปานกลาง
10. หน่วยงานของท่านมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัยป้องกันอุบัติเหตุและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ	3.92	.824	มาก
11. งานของท่านได้ใช้ฝีมือในการทำงาน เกิดความรู้สึกท้าทายและมีคุณค่าในการทำงาน	3.89	.694	มาก
12. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.55	.865	มาก
13. ท่านได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	3.94	.731	มาก
14. ท่านคิดว่าวิธีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทมีความโปร่งใสและยุติธรรม	3.29	.956	ปานกลาง
15. ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.72	.837	มาก
16. หน่วยงานที่ท่านทำมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การลดขยะ หรือ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น	3.96	.765	มาก
สรุปตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ค่าตอบแทน	3.16	.829	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อม	3.90	.781	มาก
3. การพัฒนาความสามารถ	3.83	.639	มาก
5. ความก้าวหน้า/มั่นคง	3.49	.725	ปานกลาง
6. การบูรณาการด้านสังคม	4.06	.595	มาก
7. ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	3.42	.771	ปานกลาง

ตารางที่ 4.59 (ต่อ)

สรุปตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
8. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน/ส่วนตัว	3.70	.782	มาก
9. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.96	.631	มาก
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม</b>	<b>3.69</b>	<b>.492</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.59 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.69$ ) เมื่อพิจารณารูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบูรณาการด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.06$ ) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ( $\bar{x} = 3.96$ ) สิ่งแวดล้อม ( $\bar{x} = 3.90$ ) การพัฒนาความสามารถ ( $\bar{x} = 3.83$ ) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน/ส่วนตัว ( $\bar{x} = 3.70$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความก้าวหน้ามั่นคง ( $\bar{x} = 3.49$ ) ธรรมเนียมปฏิบัติ ( $\bar{x} = 3.42$ ) และค่าตอบแทน ( $\bar{x} = 3.16$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.60 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. บริษัทของท่านสนับสนุนให้ท่านประดิษฐ์คิดค้น หรือ ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ	3.56	.862	มาก
2. ท่านกล้าที่จะแสดงออกซึ่งความคิดใหม่ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทในที่ประชุมแม้ว่าความคิดดังกล่าวจะประจักษ์ในที่ประชุมอาจจะไม่เห็นด้วยก็ตาม	3.56	.813	มาก
3. บริษัทมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	4.13	.679	มาก
4. บุคลากรในบริษัทมีการประสานงานกัน ร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในบริษัท	3.84	.910	มาก
5. หัวหน้างานมีการติดต่อสื่อสารถึงท่านอย่างชัดเจน	3.84	.906	มาก
6. บริษัทมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการควบคุมพฤติกรรมของท่านในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	4.01	.863	มาก
7. ท่านยินดีที่จะแสดงตนว่าท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้	4.02	.856	มาก

ตารางที่ 4.60 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
8. บริษัทมีระบบที่ชัดเจนในการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือ การเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากร	3.48	1.099	ปานกลาง
9. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นหัวหน้างานจะนำความขัดแย้งจากผู้เกี่ยวข้องมาปรึกษาหารือกันในที่ประชุมเพื่อหาทางออกร่วมกัน	3.55	.914	มาก
10. การติดต่อสื่อสารมักจะเป็นเรื่องการสั่งการตามลำดับของการบังคับบัญชาตามสายงานจากบนลงล่าง	3.94	.688	มาก
11. ท่านมีความเป็นอิสระในงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.82	.811	มาก
12. ท่านพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อตัวท่านในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท	3.87	.797	มาก
13. ท่านรู้ว่าบริษัทคาดหวังผลในการปฏิบัติงานอะไรจากตัวท่าน โดยสามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน	3.77	.724	มาก
14. บริษัทมักจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานต่างๆ ในบริษัทเกิดพฤติกรรมประสานและความร่วมมือกันในการทำงาน	3.83	.744	มาก
15. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตัวเอง จึงได้แจ้งให้หัวหน้างานของท่านทราบ หัวหน้างานของท่านได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่ท่านอย่างเต็มที่เพื่อช่วยเหลือท่านในการแก้ไขปัญหา	3.95	.789	มาก
16. หัวหน้างานของท่านจะคอยควบคุมการปฏิบัติงานของท่านโดยตรงเพื่อท่านทำงานให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ	3.82	.851	มาก
17. เมื่อมีใครมาว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในทางเสียหายท่านพร้อมจะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งของบริษัท และพร้อมจะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อบริษัทที่ท่านทำงานอยู่	4.01	.804	มาก
18. ท่านเห็นว่าการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทดูจากผลงานของท่านมากกว่าความสนิทสนมระบบอาวุโส หรือ ความชอบส่วนตัว	3.48	1.104	ปานกลาง

ตารางที่ 4.60 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
19. ผู้บริหารของบริษัทเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถ วิพากษ์วิจารณ์นโยบายของบริษัทที่ท่านไม่เห็นด้วยได้อย่างเปิดเผย	3.30	.957	ปานกลาง
20. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผลต่างๆ เกี่ยวกับ ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา	3.74	.846	มาก
สรุปตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. การริเริ่มส่วนบุคคล	3.72	.675	มาก
2. การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง	3.71	.644	มาก
3. การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย	3.95	.590	มาก
4. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.83	.666	มาก
5. การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร	3.89	.741	มาก
6. การควบคุมขององค์กร	3.91	.693	มาก
7. ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร	4.01	.751	มาก
8. ระบบการให้รางวัลขององค์กร	3.47	.994	ปานกลาง
9. การยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์กร	3.42	.804	ปานกลาง
10. แบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	3.83	.668	มาก
<b>วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม</b>	<b>3.77</b>	<b>.567</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.60 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.77$ ) เมื่อพิจารณารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร ( $\bar{x} = 4.01$ ) การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ( $\bar{x} = 3.95$ ) การควบคุมองค์กร ( $\bar{x} = 3.91$ ) การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร ( $\bar{x} = 3.89$ ) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียว / แบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ( $\bar{x} = 3.83$ ) การริเริ่มส่วนบุคคล ( $\bar{x} = 3.72$ ) การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ( $\bar{x} = 3.71$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระบบการให้รางวัลขององค์กร ( $\bar{x} = 3.47$ ) และ การยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์กร ( $\bar{x} = 3.42$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.61 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในบริษัทแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน	3.36	1.044	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกว่ปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่าน	3.44	.943	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกว่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.86	.779	มาก
4. ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในบริษัทแห่งนี้ พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อบริษัทแห่งนี้	3.86	.758	มาก
5. ท่านมาทำงานอย่างต่อเนื่องทุกวันเปรียบเสมือนบริษัทแห่งนี้เป็นบ้านที่สองของท่าน	4.89	.757	มากที่สุด
6. บริษัทแห่งนี้มีความหมายกับท่านมาก โดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน	3.34	1.010	ปานกลาง
7. ถึงแม้ว่ามีบริษัทอื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่บริษัทแห่งนี้แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้	3.15	1.091	ปานกลาง
8. ท่านพยายามทำงานให้บริษัทอย่างเต็มที่โดยไม่คิดโยกย้ายไปไหน	3.36	.969	ปานกลาง
9. ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับบริษัทแห่งนี้	3.63	.907	มาก
10. ท่านไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้เพราะมีความรู้สึกผูกพันต่อคนในบริษัทแห่งนี้	3.37	.992	ปานกลาง
<b>สรุปตัวแปรความผูกพันองค์กร</b>	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านจิตใจ	3.43	.811	ปานกลาง
2. ด้านคงอยู่กับองค์กร	3.56	.746	มาก
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.61	.774	มาก
<b>ความผูกพันองค์กรโดยรวม</b>	3.52	.750	มาก

จากตารางที่ 4.61 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.52$ ) เมื่อพิจารณารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{x} = 3.61$ ) ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร ( $\bar{x} = 3.56$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ( $\bar{x} = 3.43$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.62 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์การ

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านอาสาที่จะช่วยพนักงานใหม่ด้วยความเต็มใจถึงแม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ของท่าน	4.06	.681	มาก
2. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ฟังพาทอาสัยกันและกัน ปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะลงมือดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับงาน	4.06	.681	มาก
3. ท่านมีความอดทน อดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความไม่สะดวก สบาย หรือ แม้แต่ความเครียดก็ตาม	3.88	.692	มาก
4. ท่านเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบพร้อมมีส่วนร่วมในกระบวนการ ต่าง ๆ ภายในบริษัท	3.94	.639	มาก
5. ท่านปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด	3.99	.744	มาก
6. ท่านมีความเต็มใจที่จะเข้าช่วยเหลือบุคคลอื่นทันทีเมื่อเกิดปัญหาที่ เกี่ยวข้องกับงานขึ้น	3.96	.679	มาก
7. ท่านเต็มใจที่จะช่วยคิดและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมาใน การทำงาน	4.01	.651	มาก
8. ท่านรู้จักการรอคอยอย่างผู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬาต่อข้อข้องใจที่ เกิดขึ้นในงานเพื่อไม่ทำให้ฝ่ายจัดการต้องแบกภาระที่มากเกินไป	3.98	.616	มาก
9. ท่านเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับการประชุมเป็นอย่างดี เก็บ ความลับ และ แสดงความคิดเห็นในเวลา รูปแบบที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริษัท	3.98	.737	มาก
10. ท่านไม่ใช้เวลาในการทำงานไปทำเรื่องส่วนตัวหรือสิ่งอื่น นอกเหนือการทำงาน	3.88	.792	มาก
สรุปตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	4.01	.590	มาก
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	4.03	.610	มาก
3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น	3.92	.567	มาก
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	3.95	.601	มาก

ตารางที่ 4.62 (ต่อ)

สรุปตัวแปรพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	3.93	.688	มาก
<b>พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม</b>	<b>3.97</b>	<b>.531</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.62 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.97$ ) เมื่อพิจารณารูปแบบของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น ( $\bar{x} = 4.03$ ) พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ( $\bar{x} = 4.01$ ) พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ( $\bar{x} = 3.95$ ) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ( $\bar{x} = 3.93$ ) และพฤติกรรมกรออกนอกคก้น ( $\bar{x} = 3.92$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.63 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านสามารถทำงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง	4.05	.653	มาก
2. ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณตามความคาดหวังของบริษัท	3.83	.669	มาก
3. ท่านใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.96	.584	มาก
4. ท่านทำงานโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างประหยัด	4.05	.673	มาก
5. ท่านทำงานอย่างมีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้	3.92	.612	มาก
6. ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณมาก	3.80	.674	มาก
7. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด	3.94	.618	มาก
8. ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่ช่วยลดต้นทุนในการทำงานลงโดยยังได้รับผลงานตามต้องการ	3.92	.633	มาก
สรุปตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. คุณภาพของงาน	3.98	.560	มาก
2. ปริมาณของงาน	3.81	.574	มาก
3. เวลา	3.95	.544	มาก

ตารางที่ 4.63 (ต่อ)

สรุปตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
4. ค่าใช้จ่าย	3.98	.586	มาก
<b>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม</b>	<b>3.93</b>	<b>.493</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.63 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.93$ ) เมื่อพิจารณารูปแบบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ คุณภาพงาน และค่าใช้จ่าย ( $\bar{x} = 3.98$ ) เวลา ( $\bar{x} = 3.95$ ) และ ปริมาณงาน ( $\bar{x} = 3.81$ )

**ส่วนที่ 3** การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร สถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

ตารางที่ 4.64 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

เพศ	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	p-value
หญิง	114	3.974	0.5416	.034	0.543
ชาย	71	3.971	0.5193	.034	
<b>รวม</b>	<b>185</b>				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.64 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ t-Test ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value  $\geq 0.05$  ดังนั้น เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.65 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากรมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ประเภท	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	p-value
ระดับ ปฏิบัติการ	70	3.865	0.5121	-2.173	0.689
ระดับ เจ้าหน้าที่	115	4.039	0.5350	-2.196	
รวม	185				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.65 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ t – Test ปัจจัยด้านประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value  $\geq$  0.05 ดังนั้น ประเภทของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.66 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

อายุ	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	.070	4	0.017	.061	0.993
ภายในกลุ่ม	51.970	180	0.289		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.66 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value  $\geq$  0.05 ดังนั้น ปัจจัยด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.67 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สถานภาพ	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1.140	3	0.380	1.351	0.259
ภายในกลุ่ม	50.90	181	0.281		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.67 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านสถานภาพของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value  $\geq$  0.05 ดังนั้น ปัจจัยด้านสถานภาพของพนักงาน ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.68 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	.095	5	0.019	.065	0.956
ภายในกลุ่ม	51.945	179	0.290		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.68 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value  $\geq$  0.05 ดังนั้น ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จากการทดสอบสมมติฐานในด้านปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร สถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมค่าจ้างสูง ไม่มีผลต่อพฤติกรรมกร  
เป็นสมาชิกขององค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิก  
ที่ดีขององค์กรไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล

**ส่วนที่ 4** การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน  
คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็น  
สมาชิกที่ดีของบุคลากรอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

**ตารางที่ 4.69** ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัย 5 ด้าน  
โดยรวมที่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std.Error of the Estimate
1	.745	.555	.542	.35972

a.Predict :(Constant), ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน  
วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.69 พบว่าปัจจัย 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์กรในระดับสูง คือ .745 ปัจจัย 5 ด้านอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรถึง  
55.5% การพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความ  
ผิดพลาดประมาณ .35972

**ตารางที่ 4.70** การตรวจสอบตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการ  
ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็น  
สมาชิกที่ดีขององค์กร

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	P
1	Regression	28.878	5	5.776	44.634	.000*
	Residual	23.162	179	.129		
	<b>Total</b>	<b>52.040</b>	<b>184</b>			

a.Predict :(Constant), ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

b. Dependent Variable :พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.70 พบว่า มีปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร บางตัวสามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.71 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	ตัวแปรต้น	Unstandardized		Standardized	T	P
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std.Error	Beta		
1	Constant	.718	.270		2.659	.009
	ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร	-.046	.075	-.038	-.612	.541
	คุณลักษณะ ของงาน	.415	.072	.356	5.745	.000
	คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	.000	.096	.000	.005	.996
	วัฒนธรรม องค์กร	.341	.080	.364	4.268	.000
	ความผูกพัน ต่อองค์กร	.135	.053	.191	2.536	.012

a. Dependent Variable :พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.71 สามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .718 - 0.415 (\text{คุณลักษณะของงาน}) + 0.341 (\text{วัฒนธรรมองค์กร}) + 0.135 (\text{ความผูกพันต่อองค์กร})$$

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้วยสถิติทดสอบ t พบว่า คุณลักษณะของงาน วัฒนธรรมองค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของคุณลักษณะของงาน = .415 หมายความว่า เมื่อคุณลักษณะของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น .415 หน่วย ค่า B ของวัฒนธรรมองค์กร = .341 หมายความว่าเมื่อวัฒนธรรมองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น .341 หน่วย และ ค่า B ของ ความผูกพันต่อองค์กร = .135 หมายความว่าเมื่อความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น .135 หน่วย

**ส่วนที่ 5** การทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

**ตารางที่ 4.72** ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645	.416	.413	.37800

a. Predict : (Constant),พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากตารางที่ 4.72 พบว่าตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในระดับปานกลาง คือ .645 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ 41.6 % การพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ มีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ .37800

ตารางที่ 4.73 การตรวจสอบตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1	Regression	18.635	1	18.635	130.420	.000*
	Residual	26.148	183	.143		
<b>Total</b>		<b>44.783</b>	<b>184</b>			

จากตารางที่ 4.73 พบว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสามารถใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.74 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Model	ตัวแปรต้น	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	P
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	1.557	.210		7.411	.000
	พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	.598	.052	.645	11.420	.000

จากตารางที่ 4.74 สามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.557 + 0.598 (\text{พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร})$$

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยอย่างง่าย ด้วยสถิติทดสอบ t พบว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร = .677 หมายความว่า การที่บุคลากรอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จะเพิ่มขึ้น .677 หน่วย

ส่วนที่ 6 ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

ตารางที่ 4.75 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของจำนวนผู้ตอบและไม่ตอบแบบสอบถาม  
ปลายเปิด

ผู้ตอบ/ไม่ตอบ แบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	16	8.65
ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	169	91.35
<b>รวม</b>	<b>185</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.75 พบว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 185 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 8.65 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 91.35

ตารางที่ 4.76 แสดงรายละเอียดถึงปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 10 คน

คนที่	ข้อเสนอแนะ
1	ภาวะผู้นำ มีการกำหนดไว้ชัดเจน แต่หากคนที่มีความตามที่กำหนดนั้นยาก คุณภาพชีวิตในการทำงานย่อมรวมไปถึงวันหยุดพักผ่อนครบถ้วน แต่เนื่องจากทุกวันนี้ธุรกิจมุ่งหาแต่กำไร โดยไม่นึกถึงคุณภาพชีวิตสักเท่าไร วัฒนธรรมองค์กรยุคนี้เปลี่ยนไปหมดแล้ว เพราะระบบการศึกษาที่เปลี่ยนไปรวมถึงผลกระทบจาก Social media ที่ทำให้พฤติกรรมคนเราเปลี่ยนไปมากในทางลบ พฤติกรรมที่ดีก็จะถดถอย ประสิทธิภาพการทำงานลดลงขาดความอดทน
2	อยากได้ผู้นำที่มีความยุติธรรม รับฟังความเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแยกแยะเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว
3	อยากให้การติดต่อประสานงานและการพูดคุยกันสำหรับบุคคลในองค์กรให้มากกว่าที่เป็นอยู่ อยากให้มีกิจกรรมของผู้บริหาร เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร ให้ชัดเจนมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
4	การเลื่อนตำแหน่งยังเป็นไปตามระบบลูกรักลูกชังซะส่วนมากโดยไม่ดูถึงผลงานหรือความตั้งใจในการทำงาน ทำดีหรือไม่ดีก็แค่รอบเดียวเค้าก็วนมาใหม่
5	อยากให้อัดมูมผ่อนคลายความเครียดขึ้น
6	คุณลักษณะของงานเป็นที่พึงพอใจตรงกับเป้าหมาย หัวหน้างานเป็นที่ยอมรับ คุณภาพชีวิตดีมาก หัวหน้างานเป็นแบบที่ดี ถ้าไม่เข้าใจหัวหน้างานก็ให้คำแนะนำที่ดีมาก
7	หัวหน้างานดี งานที่ได้รับมอบหมายให้ก็ดี ความผูกพันต่อองค์กรก็ดี สถานที่ทำงานก็ดี ทำให้ได้ความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันเราได้
8	งานตัวไหนไม่เข้าใจหัวหน้างานก็ดูแลเราดีถ้าเราถาม
9	การเป็นผู้นำที่ดีนั้นไม่จำเป็นต้องดีทุกอย่าง ปัญหาความผิดพลาดเกิดขึ้นได้เสมอ โดยที่เราก็ไม่อาจคาดเดาได้ว่ามันจะเกิดขึ้นเมื่อไร อย่างไร ตอนไหน แต่ผู้นำต้องคอยให้กำลังใจลูกน้องอยู่เสมอในเวลาที่เขาทำผิดพลาด อย่างเคร่งครัดกับลูกน้องมากเกินไป เพราะมันจะทำให้ลูกน้องเกิดความกดดัน และเกร็ง งานที่ออกมามันก็เลยเกิดความผิดพลาดบ่อยครั้ง เพราะเขาไม่มั่นใจในตนเอง ผู้นำคือผู้กล้า กล้าทำ กล้ารับผิดชอบและกล้าให้กำลังใจลูกน้อง

## ตารางที่ 4.76 (ต่อ)

คนที่	ข้อเสนอแนะ
10	เท่าที่ผ่านมาการเป็นผู้นำไม่ชัดเจน โปร่งใสคลุมเครือ ผู้ตามไม่สามารถแสดงออกซึ่งความสามารถที่มีอยู่ได้ แบ่งกลุ่มมากเกินไป พฤติกรรมไม่พึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน วิชาทฤษฎีวิจารณ์บุคคลมากเกินไป ไม่มีความอดทนต่อคำติชมในทันที การขึ้นเงินเดือนแต่ละบุคคลไม่มีมาตรฐาน เรียกคุย -ขึ้นเงิน บุคลากรที่มีอยู่ไม่รักษาและพัฒนาให้กับบุคคลเหล่านั้น
11	โดยส่วนตัวรักและผูกพันต่อองค์กรมาก โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีและช่วยเหลือลูกน้องเป็นอย่างดียิ่งเสมอมา องค์กรก็ได้ผลประโยชน์ที่ดีพอสมควร แต่ด้วยเหตุแห่งปัจจัยทางสังคมที่ทำให้ค่าครองชีพในปัจจุบันนี้ค่อนข้างสูงมากการใช้ชีวิตในสภาวะปัจจุบันค่อนข้างลำบาก ต้องบีบรัดตัวเองในการใช้ชีวิต จึงอยากจะขอความกรุณาจากองค์กร ช่วยดูแลคุณภาพชีวิตพนักงานในบริษัททั้งหมด ให้ดีเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันด้วย ที่เป็นอยู่ก็ดีพอสมควรแต่หากจะดูแลหรือองค์กรมีความสามารถที่จะดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานทั้งหมดได้ดีกว่านี้ขอเป็นเรื่องที่น่ายินดีเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ทั้งนั้นด้วยส่วนตัวคิดว่าพนักงานทุกท่านมีความรัก และผูกพันกับองค์กรเป็นอย่างมากและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อนำองค์กรให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรในอนาคตต่อไป
12	บริษัทควรประเมินผลการทำงานจากความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าการประพฤติตามกฎระเบียบ หรือระบบอาวุโสหรือความชอบส่วนตัว
13	อยากให้มีการพิจารณาในส่วนของเบี้ยเลี้ยงออกไปปฏิบัติงานด้านนอก ซึ่งปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นจึงไม่สอดคล้องกับเบี้ยเลี้ยงปัจจุบัน
14	ควรทำกิจกรรมสู่สังคมให้มากขึ้นเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการรักองค์กร รู้จักการให้การเสียสละและรู้รักสามัคคี
15	เป็นผู้นำต้องเปิดกว้างทางด้านความคิด ยอมรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง
16	บางครั้งการคัดเลือกหรือตำแหน่ง มันก็ขึ้นอยู่กับความพอใจหรือเด็กของใคร แต่ไม่ได้วัดจากความสามารถของบุคคล คนนั้น ดังนั้น ความสามารถก็น่าจะดีกว่าความหมายว่าเด็กของใคร