

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม และ เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม โดยเนื้อหาในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นหลักดังต่อไปนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย
- 3.4 เครื่องมือการวิจัย
- 3.5 การรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

#### 3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งได้เก็บข้อมูลการวิจัย ในระหว่าง เดือน พฤษภาคม ถึง พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 โดยผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัย ด้วยการศึกษจากเอกสารถึงแนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การวิจัยสามารถครอบคลุม ประเด็นที่จะทำการศึกษา กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คำถามการวิจัย และ สมมติฐานการวิจัย นำมาพัฒนาแบบสอบถาม โดยมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม นำไปปรับปรุงแก้ไข แล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่กำลังศึกษา เพื่อทดสอบหา ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจึงเก็บข้อมูลจริงจากประชากรที่เป็นบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม

#### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับเจ้าหน้าที่ของบริษัทในกลุ่ม อุตสาหกรรมจากผลสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการ ปี 2556 / 2557 โดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่ แท้จริง

กลุ่มตัวอย่าง ใช้การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง จาก สูตร  $n = P(1-P)(Z)^2 / e^2$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$P$  = สัดส่วนความน่าจะเป็นของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่มตัวอย่าง = 0.50

$e$  = สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 % = 0.05

$Z$  = ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนด ต้องการระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่ง  $Z$  ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 % มีค่า = 1.96

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$n = (.50)(1-.50)(1.96)^2 / (.05)^2$$

$$= 384.16$$

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประมาณ 384 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) เนื่องจากได้ติดต่อไปยังผู้บริหารสายงานทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมตามผลสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการ ในปี 2556 / 2557 พบว่ามีบริษัทที่ยินดีให้ข้อมูลจำนวน 9 บริษัท โดย 2 บริษัทจากอุตสาหกรรมเคมี 1 บริษัทจากอุตสาหกรรมแก้วและกระจก 1 บริษัทจาก อุตสาหกรรมขนส่ง 1 บริษัทจากอุตสาหกรรมการค้าและบริการ และ 4 บริษัทจาก อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ตามข้อมูลผลสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการในปี 2556/2557 ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันในแต่ละอุตสาหกรรมโดยอุตสาหกรรมเคมี ระดับเจ้าหน้าที่ 22,450 บาท พนักงานระดับปฏิบัติการ 15,139 บาท อุตสาหกรรมแก้วและกระจก ระดับเจ้าหน้าที่ 23,005 บาท พนักงานระดับปฏิบัติการ 14,031 บาท อุตสาหกรรมขนส่ง ระดับเจ้าหน้าที่ 21,072 บาท พนักงานระดับปฏิบัติการ 12,767 บาท อุตสาหกรรมการค้าและบริการ ระดับเจ้าหน้าที่ 19,101 บาท พนักงานระดับปฏิบัติการ 13,858 บาท อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ระดับเจ้าหน้าที่ 17,229 บาท พนักงานระดับปฏิบัติการ 11,461 บาท)

### 3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในงานวิจัย เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และความหมายของตัวแปรให้ตรงตามแนวคิดทฤษฎี

2. การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม

3. การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการสังเคราะห์และพัฒนาข้อคำถามจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่เสร็จเรียบร้อยแล้วไปเสนอต่อที่ปรึกษาโครงการวิจัยเพื่อขอคำแนะนำ และ ตรวจสอบในเบื้องต้นว่าแบบสอบถามครอบคลุมเป็นไปตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของงานวิจัยหรือไม่ จำนวนภาษาที่ใช้มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใดหลังจากนั้นผู้วิจัยจะดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้แก่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ยุทธ ไกยวรรณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ดร.ศิริลักษณ์ เมฆสังข์

นักทรัพยากรมนุษย์ดีเด่นแห่งประเทศไทย

ดร.นฤตรัมภา ทรัพย์ไพบูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

คุณอภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา

กรรมการผู้จัดการ บริษัท ออคิต สลิงชอท จำกัด

และ นำมาหาดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC (Item Objective Congruence) ดังนี้

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเงื่อนไขเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีลักษณะการให้คะแนน ดังนี้

1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ

โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา คือ

ค่าดัชนี IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับ

เนื้อหาที่ต้องการ นำไปใช้ได้ และ ค่าดัชนี IOC น้อยกว่า 0.5 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่

สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ นำไปใช้ไม่ได้ (ญาณภัทร สีหะมงคล, 2549) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องรวม เท่ากับ 0.98 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ก)

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยในครั้งนี้แต่อยู่ในอุตสาหกรรมอื่นที่มีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 คน

7. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามมาลงรหัสเพื่อคำนวณหาคุณภาพของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) โดยใช้เกณฑ์ว่า ข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach'Alpha ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเชื่อมั่น (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชานีประศาสน์, 2545)

จากการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นพบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดอยู่ในช่วงค่า 0.767-0.957 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ตัวแปร จำนวนข้อคำถาม และ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach'Alpha
ภาวะผู้นำขององค์กร	12	.767
คุณลักษณะของงาน	10	.936
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	16	.913
วัฒนธรรมองค์กร	20	.950
ความผูกพันต่อองค์กร	10	.957
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	10	.940
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	8	.951
<b>รวม</b>	<b>86</b>	<b>.979</b>

### 3.4 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยดัดแปลงเพื่อให้มีความเหมาะสมกับกรอบแนวคิดในการทำวิจัย

ซึ่งรูปแบบข้อคำถามเป็นปลายปิด (Close ended Question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 9 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามภาวะผู้นำ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำหลายปัจจัย (Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-6S) พัฒนาโดย Bass and Avolio (1992) วัดการรับรู้ของผู้ตามที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำ จำนวน 12 ข้อโดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 3 ประเภท คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 1, 2, 5, 6, 9, 10)
- ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 3, 7, 11)
- ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 4, 8, 12)

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน จำนวน 10 ข้อโดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- ความหลากหลายของงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 1, 6)
- ความมีเอกลักษณ์ของงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 2, 7)
- ความสำคัญของงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 3, 8)
- ความมีอิสระในการทำงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 4, 9)
- ผลสะท้อนจากงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 5, 10)

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 16 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 1, 9)
- สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 2, 10)
- การพัฒนาความสามารถของบุคคล จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 3, 11)
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 4, 12)
- การบูรณาการด้านสังคม จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 5, 13)
- ธรรมเนียมในองค์กร จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 6, 14)
- ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 7, 15)
- ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 8, 16)

**ส่วนที่ 5** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 20 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- การริเริ่มส่วนบุคคล จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 1, 11)
- การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 2, 12)
- การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 3, 13)
- ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 4, 14)
- การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 5, 15)
- การควบคุมขององค์กร จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 6, 16)
- ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 7, 17)
- ระบบการให้รางวัลขององค์กร จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 8, 18)
- การยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์กร จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 9, 19)
- แบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 10, 20)

**ส่วนที่ 6** แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) จำนวน 10 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- ความผูกพันด้านจิตใจ จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1, 4, 7, 10)
- ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 2, 5, 8)
- ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 3, 6, 9)

**ส่วนที่ 7** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 10 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 1, 6)
- พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 2, 7)
- พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 3, 8)
- พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 4, 9)
- พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 5, 10)

**ส่วนที่ 8** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- คุณภาพของงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 1, 5)
- ปริมาณของงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 2, 6)

- เวลา จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 3, 7)
- ค่าใช้จ่าย จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 4, 8)

ส่วนที่ 2-8 ประเภทที่มีคำตอบให้เลือกในลักษณะของแบบมาตราส่วนประมาณค่าหรือตามความคิดเห็น ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมมากที่สุดสำหรับการศึกษาประเภทสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติหรือพฤติกรรมต่างๆ (ธานินทร์, 2550, หน้า 76)

โดยข้อคำถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จะกำหนดค่าน้ำหนักตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5
เห็นด้วย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4
ไม่แน่ใจ	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1

ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราอันตรภาค Interval Scale ทั้งนี้ข้อคำถามทั้งหมดเป็นข้อความเชิงบวก (Positive) ซึ่งข้อคำถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องมีการกำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลขเพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

**ตารางที่ 3.2** แสดงการแปลค่าเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำ คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน

การแปลค่า	ระดับค่าเฉลี่ย
มากที่สุด	4.50 - 5.00
มาก	3.50 - 4.49
ปานกลาง	2.50 - 3.49
น้อย	1.50 - 2.49
น้อยที่สุด	1.00 - 1.49

ที่มา : ธานินทร์, 2550, หน้า 76-77

**ส่วนที่ 9** เป็นแบบสอบถามที่เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะด้านภาวะผู้นำ คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 3.5 การรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลจากบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับเจ้าหน้าที่จากบริษัทในอุตสาหกรรมที่ ให้ข้อมูลตามผลสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการในปี 2556/2557 โดย

1. ได้ติดต่อไปยังผู้บริหารสายงานทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทต่าง ๆ ว่าสะดวก หรือ ยินดี ให้ข้อมูลหรือไม่
2. นำหนังสือขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลไปติดต่อผู้บริหารสายงานทรัพยากร มนุษย์ของบริษัทต่าง ๆ ที่สะดวก หรือ ยินดีในการให้ข้อมูล และ ส่งแบบสอบถามไปยังบริษัทต่าง ๆ เหล่านั้น โดยกำหนดวันเวลาในการรับแบบสอบถามกลับคืน
3. ตรวจสอบแบบสอบถามที่รับคืนเพื่อความถูกต้องของข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล และ นำข้อมูลทั้งหมดเพื่อไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิจัยครั้งนี้ มีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติซึ่งสถิติที่ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

สถิติเชิงพรรณนา

1. ความถี่ และ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่ม อุตสาหกรรม

สถิติเชิงอนุมาน

1. t test (Independent Sample Test) ใช้วิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และประเภท บุคลากรที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
2. F test หรือ One Way ANOVA ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

3. Simple Regression ใช้วิเคราะห์พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. Multiple Regression ใช้วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร