

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 343 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ และนำเสนอผลการวิจัยโดยจำแนกออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ โดยพิจารณาจากค่า t-test อายุ ระดับของการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน อายุงาน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ส่วนที่ 7 การทดสอบวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ส่วนที่ 8 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency)

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมาย ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการนำเสนอ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	Degree of Freedom
SS	แทน	Sum of Squares
MS	แทน	Mean Square
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)
P	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความเป็นนัยสำคัญจากการแจกแจง (P-value)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง โดยพิจารณาจาก ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)**

อธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง ดังนี้

**ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ**

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	108	31.5
หญิง	235	68.5
<b>รวม</b>	<b>343</b>	<b>100</b>

จากตารางพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่า มีจำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 และเพศชาย มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	16	4.7
25-35 ปี	139	40.5
36-45 ปี	123	35.9
46-55 ปี	51	14.9
55 ปีขึ้นไป	14	4.0
<b>รวม</b>	<b>343</b>	<b>100</b>

จากตารางพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีอายุ 25-35 ปี มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 36-45 ปี มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 อายุ 46-55 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 อายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 55 ปีขึ้นไป มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	9.0
ปริญญาตรี	254	74.1
ปริญญาโท	53	15.4
ปริญญาเอก	5	1.5
<b>รวม</b>	<b>343</b>	<b>100</b>

จากตารางพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1 รองลงมาคือ ปริญญาโท มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ปริญญาเอก มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	83	24.2
สมรส	246	71.7
หย่าร้าง	14	4.1
<b>รวม</b>	<b>343</b>	<b>100</b>

จากตารางพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีสถานภาพเป็นสมรส มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 รองลงมาคือสถานภาพโสด มีจำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 71.7 และสถานภาพที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ หย่าร้าง มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	31	9.8
15,000-25,000 บาท	91	26.3
25,001-35,000 บาท	51	14.7
35,001- 45,000 บาท	40	11.5
45,001-55,000 บาท	58	16.7
55,001 บาทขึ้นไป	72	21.0
<b>รวม</b>	<b>343</b>	<b>100</b>

จากตารางพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีรายได้ต่อเดือน 15,000-25,000 บาทมีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 รองลงมาคือ มีรายได้ 55,001 บาท มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 รายได้ 45,001-55,000 บาท มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 รายได้ 25,001-35,000 บาทมีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 รายได้ 35,001-45,000 บาท มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และรายได้ต่อเดือนที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8

**ตารางที่ 4.6** แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	22	6.4
2-5 ปี	93	27.1
6-9 ปี	101	29.4
10 ปี ขึ้นไป	127	37.1
<b>รวม</b>	<b>343</b>	<b>100</b>

จากตารางพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีอายุงาน 10 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมาคือ อายุงาน 6-9 ปี มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 อายุงาน 2-5 ปี มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 และอายุงานที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุงาน น้อยกว่า 2 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4

#### ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

อธิบายระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.97 โดยด้านเอกลักษณ์เห็นด้วยสูงที่สุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือ ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการควบคุม ด้านแบบของการสื่อสาร ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านการร่วมมือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28, 4.26, 4.23, 4.04, 4.03, 3.77, 3.76 และ 3.67 ตามลำดับ โดยด้านระบบการให้รางวัล เห็นด้วยต่ำสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.72-0.85 โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์การภาพรวม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.79 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสนับสนุนการจัดการ มีการกระจายตัวมากที่สุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 รองลงมาคือ ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ด้านระบบการให้รางวัล ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านการควบคุม ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านแบบของการสื่อสาร ด้านการร่วมมือ และด้านเอกลักษณ์ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85, 0.82, 0.81, 0.80, 0.80, 0.78, 0.77, 0.77, 0.75 และ 0.72 ตามลำดับ ดังตาราง

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรด้านการริเริ่มส่วนบุคคล

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>1. การริเริ่มส่วนบุคคล</b>								
1.1 องค์กรขอท่านสนับสนุนท่านให้ มีความคิดริเริ่มในโครงการใหม่ๆ ที่ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	4 (1.20)	22 (6.40)	151 (44.00)	128 (37.30)	38 (11.10)	3.51	0.82	ปาน กลาง
1.2 ท่านมีความเป็นอิสระในงานที่ท่าน ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่	2 (6.00)	18 (5.20)	107 (31.20)	168 (49.00)	48 (14.00)	3.71	0.79	มาก
1.3 องค์กรของท่านให้ท่านมีอิสระ ทางความคิดและการปฏิบัติงาน	1 (0.30)	14 (4.10)	124 (36.20)	125 (36.40)	79 (23.00)	3.78	0.86	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.67</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรด้านความอดทนต่อความเสี่ยง

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>2. ความอดทนต่อความเสี่ยง</b>								
2.1 ท่านกล้าที่จะแสดงออกซึ่ง ความคิดใหม่ๆ อันจะเป็นประโยชน์ ต่อองค์กรในที่ประชุมแม้ว่าความคิด ดังกล่าวในที่ประชุมอาจจะไม่เห็น ด้วยก็ตาม	1 (0.30)	5 (1.50)	41 (12.00)	162 (47.20)	134 (39.10)	4.23	0.74	มาก
2.2 ท่านพร้อมที่จะรับการ เปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อตัวท่าน ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของ องค์กร	1 (0.30)	7 (0.30)	104 (8.50)	140 (46.10)	91 (44.90)	3.91	0.82	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
2.3 องค์การของท่านมีการแสวงหา โอกาสและให้พนักงานทดลองงาน ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3 (0.90)	12 (3.50)	80 (23.30)	137 (39.90)	111 (32.40)	3.99	0.88	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.04</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>	<b>รวม</b>	<b>4.04</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>	<b>รวม</b>

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรม  
องค์การด้านการกำหนดทิศทาง

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>3. การกำหนดทิศทาง</b>								
3.1 องค์การมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	1 (0.30)	4 (1.20)	39 (11.40)	131 (38.20)	168 (49.00)	4.34	0.748	มากที่สุด
3.2 ท่านรู้ว่าองค์การคาดหวังในการ ปฏิบัติงานอย่างไรจากตัวท่าน และ สามารถวัดความก้าวหน้าขององค์การ	2 (0.60)	3 (0.90)	48 (14.00)	135 (39.40)	155 (45.20)	4.28	0.77	มากที่สุด
3.3 องค์การของท่านได้กำหนด แนวทาง และความคาดหวังกับผล ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	1 (0.30)	5 (1.50)	57 (16.60)	131 (38.20)	149 (43.40)	4.23	0.80	มากที่สุด
<b>รวม</b>						<b>4.28</b>	<b>0.77</b>	<b>มากที่สุด</b>

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรด้านการร่วมมือ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>4. การร่วมมือ</b>								
4.1 บุคลากรในองค์กรมีการ ประสานงานให้ร่วมมือกันระหว่าง หน่วยงานต่างๆ ในองค์กร	2 (0.60)	11 (3.20)	167 (48.70)	132 (38.50)	31 (9.00)	3.52	0.73	ปาน กลาง
4.2 องค์กรมักจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อ กระตุ้นให้หน่วยงานต่างๆ ในองค์กร เกิดพฤติกรรมประสานและการ ร่วมมือกันในการทำงาน	0 (0.00)	6 (1.70)	27 (7.90)	157 (45.80)	153 (44.60)	4.33	0.70	มาก
4.3 ท่านมีส่วนและจะเข้าร่วมกิจกรรม ต่างๆ ภายในหน่วยงาน อย่างเช่น กีฬา สกี เป็นต้น	0 (0.00)	35 (10.20)	153 (44.60)	120 (35.00)	35 (10.20)	3.45	0.81	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.77</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรด้านการสนับสนุนการจัดการ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>5. การสนับสนุนการจัดการ</b>								
5.1 หัวหน้ามีการช่องทางในการ ติดต่อสื่อสารถึงท่านอย่างชัดเจน	0 (0.00)	9 (2.60)	101 (29.40)	122 (35.60)	111 (32.40)	3.98	0.85	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
5.2 เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง หัวหน้าของท่านได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาแก่ท่านอย่างเต็มที่	4 (1.20)	9 (2.60)	109 (31.80)	146 (42.60)	75 (21.90)	3.81	0.85	มาก
5.3 องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงาน ให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่เสมอ	3 (0.90)	34 (9.90)	139 (40.50)	127 (37.00)	40 (11.70)	3.49	0.86	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.76</b>	<b>0.85</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรด้านการควบคุม

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
6.1 องค์กรของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	4 (1.20)	6 (1.70)	30 (8.70)	147 (42.90)	156 (45.50)	4.30	0.79	มากที่สุด
6.2 หัวหน้าท่านจะคอยควบคุมการปฏิบัติงานของท่านโดยตรงเพื่อให้ท่านทำงานให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ	2 (0.60)	9 (2.60)	45 (13.10)	148 (43.10)	139 (40.50)	4.20	0.81	มาก
6.3 องค์กรของท่านได้กำหนดกฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานอย่างเหมาะสม	1 (0.30)	6 (1.70)	37 (10.80)	150 (43.70)	149 (43.40)	4.28	0.75	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.26</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรด้านเอกลักษณ์

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>7. เอกลักษณ์</b>								
7.1 ท่านยินดีที่จะแสดงตนและภูมิใจ ว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้	1 (0.30)	5 (1.50)	32 (9.30)	150 (43.70)	155 (45.20)	4.32	0.73	มากที่สุด
7.2 เมื่อมีใครมาว่าองค์กรที่ท่าน ทำงานอยู่ในทางเสียหายท่านพร้อมที่ จะแสดงตนว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่ง ขององค์กร และพร้อมที่จะชี้แจง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรที่ ทำงานอยู่	0 (0.00)	3 (0.90)	37 (10.80)	151 (44.00)	152 (44.30)	4.32	0.70	มากที่สุด
7.3 องค์กรของท่านมีการสนับสนุน การทำงานเป็นทีม	2 (0.60)	0 (0.00)	45 (13.10)	145 (42.30)	151 (44.00)	4.29	0.74	มากที่สุด
<b>รวม</b>						<b>4.31</b>	<b>0.72</b>	<b>มากที่สุด</b>

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัล

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>8. ระบบการให้รางวัล</b>								
8.1 องค์กรมีระบบที่ชัดเจนในการขึ้น เงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อน ตำแหน่งให้แก่บุคลากร	4 (1.20)	29 (8.50)	171 (49.90)	128 (37.30)	11 (3.20)	3.33	0.73	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
8.2 ท่านเห็นว่าการขึ้นเงินเดือน การ เลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งของ องค์การดูจากผลงานของท่านมากกว่า ความสนิทสนม ระบบอาวุโส หรือ ความชอบส่วนตัว	5	38	147	121	32	3.40	0.86	ปาน กลาง
8.3 องค์การของท่านได้กำหนดการให้ รางวัล เมื่อปฏิบัติงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์	2	7	52	139	143	4.21	0.81	มากที่สุด
	<b>รวม</b>					<b>3.65</b>	<b>0.80</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรม  
องค์การด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง								
9.1 เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นหัวหน้า ท่านจะนำความขัดแย้งจากผู้ที่ เกี่ยวข้องมาปรึกษาหารือกันในที่ ประชุมเพื่อหาทางออกร่วมกัน	1	9	104	153	70	3.80	0.82	มาก
9.2 ผู้บริหารขององค์การเปิดโอกาส ให้บุคลากรสามารถวิพากษ์วิจารณ์ นโยบายขององค์การที่ท่านไม่เห็นด้วย ได้อย่างเปิดเผย	2	9	62	143	127	4.12	0.83	มาก
9.3 ท่านสามารถอดทนต่อความขัดแย้ง และสามารถแก้ปัญหาในเบื้องต้นได้	1	7	46	164	125	4.18	0.76	มาก
	<b>รวม</b>					<b>4.03</b>	<b>0.80</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรด้านแบบของการสื่อสาร

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>10. แบบของการสื่อสาร</b>								
10.1 การติดต่อสื่อสารมักจะเป็นเรื่อง การสั่งการตามลำดับของการบังคับ บัญชาตามสายงานจากบนลงล่าง	1	12	46	156	128	4.16	0.81	มาก
10.2 หัวหน้าท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ ชี้แจงเหตุผลต่างๆเกี่ยวกับข้อผิดพลาด ในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับ บัญชา	1	7	46	144	145	4.24	0.78	มากที่สุด
10.3 การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ของท่านมีการติดต่อสื่อสารอย่างเป็น ทางการตามสายการบังคับบัญชา	2	3	30	163	145	4.30	0.71	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.23</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.17 แสดง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของวัฒนธรรมองค์กร

รายการ	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การริเริ่มส่วนบุคคล	3.67	0.82	เห็นด้วยมาก	(9)
2. ความอดทนต่อความเสี่ยง	4.04	0.81	เห็นด้วยมาก	(5)
3. การกำหนดทิศทาง	4.28	0.77	เห็นด้วยมากที่สุด	(2)
4. การร่วมมือ	3.77	0.75	เห็นด้วยมาก	(7)
5. การสนับสนุนการจัดการ	3.76	0.85	เห็นด้วยมาก	(8)
6. การควบคุม	4.26	0.78	เห็นด้วยมาก	(3)
7. เอกลักษณ์	4.31	0.72	เห็นด้วยมากที่สุด	(1)
8. ระบบการให้รางวัล	3.65	0.80	เห็นด้วยมาก	(10)
9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง	4.03	0.80	เห็นด้วยมาก	(6)
10. แบบของการสื่อสาร	4.23	0.77	เห็นด้วยมาก	(4)
<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.79</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>	

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.98 โดยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่นเห็นด้วยสูงสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเห็น ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16, 4.12, 4.10, 3.90, 3.82 และ 3.82 ตามลำดับ โดยด้านสิทธิของพนักงานเห็นด้วยต่ำสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.71- 0.84 โดยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีการกระจายตัวมากที่สุด ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.84 รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่นๆ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.77, 0.77, 0.76, 0.76, 0.73, 0.72, 0.71 และ 0.71 ตามลำดับ ดังตาราง

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>								
1.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	3 (0.90)	8 (2.30)	53 (15.50)	160 (46.60)	119 (34.70)	4.12	0.81	มาก

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1.2 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอ สำหรับค่าใช้จ่ายตามอัตราของท่าน	6 (1.70)	7 (2.00)	53 (15.50)	155 (45.20)	122 (35.60)	4.11	0.86	มาก
1.3 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่าต่อ การเสี่ยงภัยในการทำงาน เช่น ความเครียด ความปลอดภัยจากการ ทำงาน	5 (1.50)	9 (2.60)	45 (13.10)	165 (48.10)	119 (34.70)	4.12	0.84	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.10</b>	<b>0.84</b>	<b>มาก</b>	<b>รวม</b>	<b>4.10</b>	<b>0.84</b>	<b>มาก</b>	<b>รวม</b>

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>2. ด้านโอกาสในการพัฒนา</b>								
<b>สมรรถภาพของบุคคล</b>								
2.1 องค์กรของท่านมีการส่งเสริม โอกาสก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งที่ ท่านจะก้าวขึ้นไปเป็นลำดับได้โดยง่าย	0 (0.00)	12 (3.50)	145 (42.30)	123 (35.90)	63 (18.40)	3.69	0.81	ปาน กลาง
2.2 ท่านมีโอกาสดำเนินการมอบหมายงาน ที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น	1 (0.30)	4 (1.20)	137 (39.90)	162 (47.20)	39 (11.40)	3.68	0.70	มาก
2.3 ท่านจะไม่ถูกโยกย้ายตำแหน่ง หน้าที่หรือให้ออกจากงานโดยไม่เป็น ธรรม	0 (0.00)	2 (0.60)	41 (12.00)	177 (51.60)	123 (35.90)	4.23	0.67	มาก
2.4 ท่านมีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะเพื่อขยายขีด ความสามารถในการทำงานของท่าน	2 (0.60)	3 (0.90)	145 (42.30)	144 (42.00)	49 (14.30)	3.69	0.75	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.82</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>3. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>								
3.1 ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	1 (0.30)	10 (2.90)	43 (12.50)	161 (46.90)	128 (37.30)	4.18	0.78	มาก
3.2 ท้องค์การของท่านในภาพรวมมีความสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	0 (0.00)	6 (1.70)	75 (21.90)	141 (41.10)	121 (35.50)	4.10	0.80	มาก
3.3 ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	0 (0.00)	3 (0.90)	52 (15.20)	165 (48.10)	123 (35.90)	4.19	0.72	มาก
3.4 ท้องค์การของท่านจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	2 (0.60)	5 (1.50)	50 (14.60)	160 (46.60)	126 (36.70)	4.17	0.77	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.16</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>4. ด้านสิทธิของพนักงาน</b>								
4.1 ผู้ร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	0 (0.00)	6 (1.70)	111 (32.40)	162 (47.20)	64 (18.70)	3.83	0.74	มาก

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
4.2 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้ อย่างเต็มที่ในการประชุมของ หน่วยงาน	0 (0.00)	5 (1.50)	171 (49.90)	153 (44.60)	14 (4.10)	3.51	0.60	ปาน กลาง
4.3 ท่านมีอิสระในการที่จะปฏิเสธงาน ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งท่านคิดว่าท่าน ไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติหรืองาน นอกเหนือขอบเขตความรับผิดชอบ	0 (0.00)	15 (4.40)	153 (44.60)	138 (44.20)	37 (10.80)	3.57	0.74	ปาน กลาง
4.4 องค์การของท่านเปิดโอกาสให้ พนักงานร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับ ความเป็นธรรม	1 (0.30)	9 (2.60)	55 (16.00)	162 (47.20)	116 (33.80)	4.12	0.79	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.76</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการ  
ทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่น</b>								
5.1 ปริมาณที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผล กระทบต่อชีวิตครอบครัวหรือชีวิต ส่วนตัวของท่าน	0 (0.00)	9 (2.60)	47 (13.70)	161 (46.90)	126 (36.70)	4.18	0.76	มาก
5.2 การทำงานประจำของท่านไม่เป็น อุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว หรือชีวิตส่วนตัว	0 (0.00)	14 (4.10)	40 (11.70)	171 (49.90)	118 (34.40)	4.15	0.78	มาก

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
5.3 ท่านไม่จำเป็นต้องนำงานกลับไป ทำที่บ้านในช่วงหลังเวลาเลิกงาน	2 (0.60)	7 (2.00)	33 (9.60)	171 (49.90)	130 (37.90)	4.22	0.75	มาก
5.4 ท่านรู้สึกพอใจกับการใช้เวลาใน เรื่องการทำงานประจำ ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว	1 (0.30)	5 (1.50)	40 (11.70)	145 (42.30)	152 (44.30)	4.17	0.75	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.18</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>6. ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>								
6.1 ท่านพอใจที่องค์กรให้มีการตรวจ สุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกคน	1 (0.30)	5 (1.50)	40 (11.70)	145 (42.30)	152 (44.30)	4.29	0.75	มาก
6.2 องค์กรของท่านมีการเตรียมพร้อม และมีมาตรการหรือระเบียบที่ชัดเจน ในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกัน อุบัติเหตุ อักคิภัย หรือภัยพิบัติต่างๆ	2 (0.60)	8 (2.30)	43 (12.50)	157 (45.80)	133 (38.80)	4.20	0.79	มาก
6.3 อาคารสถานที่ภายในองค์กรของ ท่านมีความเหมาะสมแก่การ ปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย เช่น แสง สว่าง อุณหภูมิ เป็นต้น	6 (1.70)	8 (2.30)	137 (39.90)	156 (45.50)	36 (10.50)	3.61	0.78	มาก

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
6.4 องค์กรของท่านมีการบำรุงรักษา หรือซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ และ อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดีและ ใช้งานได้อย่างมีมาตรฐาน	5 (1.50)	14 (4.10)	152 (44.30)	150 (43.70)	22 (6.40)	3.50	0.74	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.90</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน</b>								
7.1 ท่านได้ใช้ความสามารถหลายๆ ด้านในการปฏิบัติงาน	2 (0.60)	6 (1.70)	139 (40.50)	158 (46.10)	38 (11.10)	3.65	0.72	มาก
7.2 ท่านได้รับการสนับสนุนและ ส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษา ต่อหรือดูงานเมื่อมี โอกาส	1 (0.30)	7 (2.00)	139 (40.50)	156 (45.50)	40 (11.70)	3.66	0.72	มาก
7.3 องค์กรของท่านมีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อ พัฒนาศักยภาพในการทำงาน	0 (0.00)	5 (1.50)	35 (10.20)	171 (49.90)	132 (38.50)	4.25	0.69	มาก
7.4 ท่านมีโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อ การปฏิบัติงานตามเป้าหมายของ หน่วยงาน	1 (0.30)	3 (0.90)	133 (38.80)	160 (46.60)	46 (13.40)	3.72	0.71	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.82</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.25 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>8.ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>								
8.1 องค์การของท่านให้ความร่วมมือ กับชุมชนในการทำกิจกรรมเพื่อเป็น สาธารณะประโยชน์	1 (0.30)	0 (0.00)	38 (11.10)	176 (51.30)	128 (37.30)	4.25	0.67	มาก
8.2 องค์การของท่านมีการวางแผนใน การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและ สิ่งแวดล้อม	2 (0.60)	3 (0.90)	35 (12.80)	160 (46.60)	144 (39.90)	4.24	0.75	มาก
8.3 การปฏิบัติหน้าที่ในองค์การของ ท่าน ได้รับการยอมรับว่าสำคัญต่อ สังคมโดยรวม และประเทศชาติ	2 (0.60)	2 (0.60)	35 (10.20)	160 (46.60)	144 (42.00)	4.29	0.72	มาก
8.4 ท่านมีส่วนร่วมในโครงการทำ ประโยชน์ต่อสังคมขององค์การของ ท่าน	1 (0.30)	2 (0.60)	136 (36.70)	161 (46.90)	43 (12.50)	3.71	0.70	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.12</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

รายการ	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	4.10	0.84	เห็นด้วยมาก	(4)
2. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.82	0.73	เห็นด้วยมาก	(6)
3. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	4.16	0.77	เห็นด้วยมาก	(2)
4. ด้านสิทธิของพนักงาน	3.76	0.72	เห็นด้วยมาก	(8)
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้าน อื่น	4.18	0.76	เห็นด้วยมาก	(1)

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
6. ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.90	0.77	เห็นด้วยมาก	(5)
7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.82	0.71	เห็นด้วยมาก	(7)
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.12	0.71	เห็นด้วยมาก	(3)
รวม	3.98	0.75	เห็นด้วยมาก	

#### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.26 โดยพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬาและพฤติกรรม การให้ความร่วมมือ เห็นด้วยในระดับสูงที่สุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับเห็นด้วย มากทั้งหมด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28, 4.23 ตามลำดับ โดยพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้วยต่ำสุด อยู่ ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.66-0.69 โดยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรภาพรวมมีค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือมีการกระจายตัวมากที่สุด ค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 รองลงมาคือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมความสำนึก ในหน้าที่ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 และ 0.66 ตามลำดับ ดังตาราง

ตารางที่ 4.27 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรการให้ความช่วยเหลือ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>1. พฤติกรรมกรการให้ความช่วยเหลือ</b>								
1.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อน ร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน	2 (0.60)	3 (0.90)	39 (11.40)	183 (53.40)	116 (33.80)	4.19	0.71	มาก
1.2 ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีงานสั้น มือ	1 (0.30)	2 (0.60)	32 (9.30)	181 (52.80)	127 (37.00)	4.26	0.67	มาก
1.3 ท่านให้ความช่วยเหลือให้ คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานที่ประสบ ปัญหาในการทำงาน	1 (0.30)	3 (0.90)	44 (12.80)	164 (47.80)	131 (38.20)	4.23	0.72	มาก
1.4 ท่านให้ความช่วยเหลือและให้ คำแนะนำแก่พนักงานใหม่ แม้ว่าไม่ใช่ งานในหน้าที่	1 (0.03)	0 (0.00)	37 (10.80)	181 (52.80)	124 (36.20)	4.24	0.66	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.23</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.28 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรการคำนึงถึงผู้อื่น

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>2. พฤติกรรมกรการคำนึงถึงผู้อื่น</b>								
2.1 ท่านปรึกษาหารือกับหัวหน้าหรือ เพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจกระทำสิ่ง ใดที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้อื่น	2 (0.60)	2 (0.60)	38 (11.10)	163 (47.50)	138 (40.20)	4.26	0.72	มาก

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
2.2 ท่านคำนึงถึงการกระทำของตนเอง ที่อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน	0 (0.00)	3 (0.90)	39 (11.40)	166 (48.40)	135 (39.40)	4.26	0.69	มาก
2.3 ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานเสมอ	0 (0.00)	3 (0.90)	31 (9.00)	163 (47.50)	146 (42.60)	4.32	0.67	มาก
2.4 ท่านมีพฤติกรรมตามคำกล่าวที่ว่า “ยิ้มและเคารพในการทำงาน”	1 (0.30)	2 (0.60)	29 (8.50)	175 (51.10)	136 (39.70)	4.29	0.67	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.28</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.29 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกร  
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>3. พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา</b>								
3.1 ท่านมีความอดทนต่อข้อจำกัด และ ความไม่สะดวกต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ภายในองค์การ	0 (0.00)	2 (0.60)	32 (9.30)	165 (48.10)	144 (42.00)	4.31	0.66	มาก
3.2 ท่านไม่แสดงความก้าวร้าว หรือไม่ พอใจ เมื่อได้รับคำสั่งหรือถูก มอบหมายงานเพิ่มขึ้น	0 (0.00)	3 (0.90)	39 (11.40)	154 (44.90)	147 (42.90)	4.30	0.70	มาก
3.3 ท่านให้ความช่วยเหลือทำกิจกรรม ที่จะช่วยสร้างภาพพจน์ขององค์การ โดยไม่ต้องร้องขอ	1 (0.30)	3 (0.90)	38 (11.10)	164 (47.80)	137 (39.90)	4.26	0.71	มาก

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
3.4 ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี เมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	1 (0.30)	2 (0.60)	35 (10.20)	168 (49.00)	137 (39.90)	4.28	0.69	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.29</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.30 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>4. พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ</b>								
4.1 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม หรือเข้าร่วมกิจกรรมองค์การ	1 (0.30)	2 (0.60)	43 (12.50)	164 (47.80)	133 (38.80)	4.24	0.71	มาก
4.2 ท่านใช้อุปกรณ์หรือทรัพย์สินของ องค์การอย่างระมัดระวัง ประหยัดและ คุ้มค่า	0 (0.00)	1 (0.30)	38 (11.10)	162 (47.20)	142 (41.40)	4.30	0.67	มาก
4.3 ท่านให้ความสนใจกับผู้ที่มา ติดตามงานที่โต๊ะทำงานทันที	0 (0.00)	2 (0.60)	30 (8.70)	175 (51.10)	136 (39.70)	4.30	0.65	มาก
4.4 ท่านให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงาน	0 (0.00)	1 (0.30)	46 (13.40)	166 (48.40)	130 (37.90)	4.30	0.68	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.29</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.31 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่</b>								
5.1 เมื่อถึงเวลานัดหมายการประชุม หรือทำงานร่วมกับผู้อื่น ท่านมักมา ก่อนเวลาที่กำหนด	0 (0.00)	2 (0.60)	35 (10.20)	162 (47.2)	144 (42.20)	4.31	0.67	มาก
5.2 เมื่อท่านหิบบของส่วนรวมไปใช้ หลักเสร็จภารกิจท่านจะนำมาวางไว้ที่ เดิมอย่างเป็นระเบียบ	0 (0.00)	0 (0.00)	26 (8.20)	132 (50.10)	185 (41.70)	4.46	0.62	มากที่สุด
5.3 ท่านมีวิธีการวางแผน และพัฒนา วิธีการทำงานเพื่อป้องกันมิให้เกิด ปัญหาในการทำงาน	0 (0.00)	1 (0.30)	37 (10.80)	171 (49.90)	134 (39.10)	4.28	0.66	มาก
5.4 หากงานไม่เสร็จท่านจะทำงานเลย เวลาพักหรือเวลาเลิกงานหรือนำ กลับไปทำต่อที่บ้าน	0 (0.00)	1 (0.30)	143 (13.10)	127 (45.20)	72 (41.40)	3.79	0.69	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>4.21</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์การ

รายการ	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. พฤติกรรมกรการให้ความช่วยเหลือ	4.23	0.69	เห็นด้วยมาก	(4)
2. พฤติกรรมกรการคำนึงถึงผู้อื่น	4.28	0.69	เห็นด้วยมาก	(3)
3. พฤติกรรมกรความมีน้ำใจนักกีฬา	4.29	0.69	เห็นด้วยมาก	(1)
4. พฤติกรรมกรการให้ความร่วมมือ	4.29	0.68	เห็นด้วยมาก	(2)
5. พฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่	4.21	0.66	เห็นด้วยมาก	(5)
<b>รวม</b>		<b>4.26</b>	<b>0.68</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.15 โดยด้านคุณภาพของงานเห็นด้วยสูงที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ ปริมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.11

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-0.73 โดยพบว่า ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานภาพรวม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่ายมีการกระจายตัวมากที่สุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงานค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.72, 0.67 ตามลำดับ ดังตาราง

ตารางที่ 4.33 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>1. คุณภาพของงาน</b>								
1.1 ท่านสามารถทำงานตรงตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องและมี คุณภาพตามมาตรฐานตามที่องค์การ กำหนด	0 (0.00)	2 (0.60)	142 (41.40)	119 (34.70)	80 (23.30)	3.81	0.79	มาก
1.2 ท่านทำงานอย่างมีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการและสร้างให้ เกิดความพึงพอใจได้	0 (0.00)	10 (0.90)	84 (24.50)	134 (39.10)	115 (33.30)	4.03	0.83	มาก
1.3 ท่านมีความพึงพอใจในคุณภาพ งานของท่าน	0 (0.00)	3 (0.90)	36 (10.50)	183 (53.40)	121 (35.30)	4.23	0.66	มาก
1.4 ผลงานของท่านมีคุณภาพและเป็น ที่ยอมรับจากหัวหน้างาน	0 (0.00)	2 (0.60)	127 (37.00)	127 (37.00)	87 (25.40)	3.87	0.79	มาก
	<b>รวม</b>					<b>4.22</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.34 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>2. ปริมาณงาน</b>								
2.1 ท่านสามารถทำงานได้จำนวนตาม ความคาดหวังขององค์กร	0 (0.00)	4 (1.20)	54 (15.70)	171 (49.90)	114 (33.20)	4.15	0.71	มาก
2.2 ท่านสามารถทำงานได้เป็นจำนวน มาก	1 (0.30)	6 (1.70)	67 (19.50)	166 (48.40)	103 (30.00)	4.06	0.76	มาก
2.3 ท่านคิดว่าผลงานของท่านมีจำนวน ตรงตามที่องค์กรกำหนด	1 (0.30)	11 (3.20)	108 (31.50)	172 (50.10)	51 (14.90)	3.76	0.75	มาก
2.4 ท่านคิดว่าองค์กรมีการวางแผน ในการบริหารเวลาเพื่อให้ได้ผลงาน ตามที่กำหนดไว้	0 (0.00)	2 (0.60)	42 (12.20)	178 (51.90)	121 (35.30)	4.22	0.67	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.14</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.35 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านเวลา

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>3. เวลา</b>								
3.1 ท่านใช้เวลาในการทำงาน เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	0 (0.00)	3 (0.90)	39 (11.40)	190 (55.40)	111 (32.40)	4.19	0.66	มาก
3.2 ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทัน ตามระยะเวลาที่กำหนด	0 (0.00)	4 (1.20)	47 (13.70)	180 (52.50)	112 (32.70)	4.17	0.70	มาก
3.3 องค์กรมีการนำเทคโนโลยีที่ ทันสมัยเข้ามาใช้เพื่อลดเวลาในการ ปฏิบัติงาน	2 (0.60)	16 (4.70)	149 (43.40)	117 (34.10)	59 (17.20)	3.63	0.84	มาก

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
3.4 องค์กรมีการพัฒนาเทคนิคต่างๆ เพื่อลดเวลาในการปฏิบัติงาน	2 (0.60)	20 (5.80)	162 (47.20)	119 (34.70)	40 (11.70)	3.51	0.79	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.11</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.36 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>4. ค่าใช้จ่าย</b>								
4.1 องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่ ทันสมัยช่วยในการทำงานเพื่อช่วยลด ต้นทุนในการจ้างบุคลากรเพิ่มขึ้น	1 (0.30)	14 (4.10)	104 (30.30)	159 (46.40)	65 (19.00)	3.80	0.80	มาก
4.2 ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่ช่วย ลดต้นทุนในการทำงานลง โดยยัง ได้รับผลงานตามต้องการ	0 (0.00)	5 (1.50)	53 (15.50)	187 (54.50)	98 (28.60)	4.10	0.70	มาก
4.3 องค์กรมีการควบคุมกระบวนการ ทำงานอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดผลเสีย น้อยที่สุด	0 (0.00)	5 (1.50)	42 (12.20)	189 (55.10)	107 (31.20)	4.16	0.68	มาก
4.4 องค์กรมีแหล่งวัตถุดิบโดยตรง เพื่อช่วยลดต้นทุนในการทำงาน	1 (0.30)	8 (2.30)	50 (14.60)	166 (48.40)	118 (34.40)	4.14	0.77	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.11</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

รายการ	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. คุณภาพของงาน	4.22	0.67	เห็นด้วยมาก	(1)
2. ปริมาณ	4.14	0.72	เห็นด้วยมาก	(2)
3. เวลา	4.11	0.73	เห็นด้วยมาก	(3)
4. ค่าใช้จ่าย	4.11	0.73	เห็นด้วยมาก	(4)
รวม	4.15	0.71	เห็นด้วยมาก	

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ โดยพิจารณาจากค่า t-test อายุ ระดับของการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่มีเพศต่างกัน

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	108	4.2824	.40766	.728	.467
หญิง	235	4.2434	.48314		

จากตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีเพศต่างกัน พบว่าเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีอายุแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.846	4	.211	.997	.409
ภายในกลุ่ม	71.671	338	.212		
รวม	343	72.515	342		

จากตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน พบว่า อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**ตารางที่ 4.40** แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์กรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.218	3	.073	.341	.796
ภายในกลุ่ม	72.298	339	.213		
<b>รวม</b>	<b>343</b>	<b>72.516</b>	<b>342</b>		

จากตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์กรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**ตารางที่ 4.41** แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์กรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.016	2	.008	.038	.962
ภายในกลุ่ม	72.500	340	.213		
<b>รวม</b>	<b>343</b>	<b>72.516</b>	<b>342</b>		

จากตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์กร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า สถานภาพสมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์กรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	1.220	5	.244	1.154	.332
ภายในกลุ่ม	71.296	337	.212		
<b>รวม</b>	<b>343</b>	<b>72.516</b>	<b>342</b>		

จากตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์กรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า รายได้ต่อเดือนต่างกันต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	1.076	3	.359	1.702	.166
ภายในกลุ่ม	71.441	339	.211		
<b>รวม</b>	<b>343</b>	<b>72.516</b>	<b>342</b>		

จากตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีอายุงานต่างกัน พบว่า อายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจากการทดสอบสมมติฐานในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงาน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 7 การทดสอบสมมติฐานในด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง โดยพิจารณาจากค่าการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ตารางที่ 4.44 การตรวจสอบปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนี้

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1	Regression	30.092	10	3.009	2.549	.000*
	Residual	42.424	332	.128		
<b>Total</b>		<b>72.516</b>	<b>342</b>			

จากตารางพบว่า มีปัจจัยวัฒนธรรมองค์การบางตัวสามารถให้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.45 การแสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนี้

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
Constant	1.754	.190		9.221	.000
1. การริเริ่มส่วนบุคคล	.031	.039	.038	.788	.431
2. ความอดทนต่อความเลี้ยว	.057	.042	.073	1.374	.170
3. การกำหนดทิศทาง	.004	.043	.006	.098	.922
4. การร่วมมือ	-.003	.041	-.004	-.071	.943
5. การสนับสนุนการจัดการ	.069	.040	.094	1.726	.085
6. การควบคุม	.045	.045	.069	.993	.321
7. เอกลักษ์ณ์	.133	.051	.185	2.628	.009*
8. ระบบการให้รางวัล	.078	.038	.113	2.071	.039*
9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง	.043	.042	.062	1.020	.309
10. แบบของการสื่อสาร	.146	.044	.211	3.290	.001*

$R^2 = .420$  SEE = .35602 F= 24.013 \* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y = + 0.185 (\text{เอกลักษณ์}) + 0.113 (\text{ระบบการให้รางวัล}) + 0.211 (\text{แบบของการสื่อสาร})$$

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้วยสถิติ พบว่า ด้านเอกลักษณ์ ระบบการให้รางวัลและด้านแบบของการสื่อสารสามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ค่า B ของด้านเอกลักษณ์ = 0.185 หมายความว่า เมื่อวัฒนธรรมองค์การด้านเอกลักษณ์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น 0.185 หน่วย

ค่า B ของระบบการให้รางวัล = 0.113 หมายความว่า เมื่อวัฒนธรรมองค์การด้านระบบการให้รางวัล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น 0.113 หน่วย

ค่า B ของด้านแบบของการสื่อสาร = 0.211 หมายความว่า เมื่อวัฒนธรรมองค์การด้านแบบของการสื่อสารเพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น 0.211 หน่วย

ด้านการริเริ่มส่วนบุคคลมีค่า  $p = 0.431$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า ด้านการริเริ่มส่วนบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านความอดทนต่อความเสี่ยงมีค่า  $p = 0.170$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า ด้านความอดทนต่อความเสี่ยงไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านการกำหนดทิศทางมีค่า  $p = 0.922$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า ด้านการกำหนดทิศทางไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านการร่วมมือมีค่า  $p = 0.943$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า การร่วมมือไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านการสนับสนุนการจัดการมีค่า  $p = 0.085$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า การสนับสนุนการจัดการไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านการควบคุมมีค่า  $p = 0.321$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า การควบคุมไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านเอกลักษณ์มีค่า  $p = .009$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า เอกลักษณ์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านระบบการให้รางวัลมีค่า  $p = 0.039$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า ระบบการให้รางวัลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านความอดทนต่อความขัดแย้งมีค่า  $p = 0.309$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า ความอดทนต่อความขัดแย้งไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านแบบของการสื่อสารมีค่า  $p = 0.001$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า แบบของการสื่อสารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

**ตารางที่ 4.46** การตรวจสอบปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1	Regression	37.262	8	4.658	44.128	.000*
	Residual	35.254	334	.106		
	<b>Total</b>	<b>72.516</b>	<b>343</b>			

จากตารางพบว่า มีปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน บางตัวสามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.47** การแสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
constant	1.077	.210		5.132	.000
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.009	.035	.015	.270	.787
2. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	.142	.050	.144	2.845	.005*
3. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.111	.041	.156	2.737	.007*
4. ด้านสิทธิของพนักงาน	.032	.050	.031	.635	.526
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	.104	.041	.142	2.553	.011*
6. ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.050	.043	.057	1.149	.251

ตารางที่ 4.47 (ต่อ)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	.018	.051	.017	.362	.718
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.320	.041	.375	7.789	.000*

$R^2 = .514$  SEE = .32489 F= 44.128 \* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ ดังนี้

$Y = +0.144$  (ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล) +  $0.156$  (ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน) +  $0.142$  (ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น) +  $0.375$  (ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม)

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้วยสถิติ พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมสามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ค่า B ของด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล = 0.144 หมายความว่า เมื่อโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น 0.113 หน่วย

ค่า B ของด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน = 0.156 หมายความว่า เมื่อด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันเพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น 0.156 หน่วย

ค่า B ของด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น = 0.142 หมายความว่า เมื่อความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นเพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น 0.142 หน่วย

ค่า B ของด้านด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม = 0.375 หมายความว่า เมื่อความเป็นประโยชน์ต่อสังคมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น 0.374 หน่วย

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่า  $p = 0.787$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีค่า  $p = 0.005$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีค่า  $p = 0.007$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านสิทธิของพนักงานมีค่า  $p = 0.526$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า ด้านสิทธิของพนักงานไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีค่า  $p = 0.011$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีค่า  $p = 0.251$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่า  $p = 0.718$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่า  $p = 0.000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

**ตารางที่ 4.48** การตรวจสอบปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1	Regression	30.052	5	6.010	45.714	.000*
	Residual	44.308	337	.131		
	<b>Total</b>	<b>74.360</b>	<b>343</b>			

จากตารางพบว่า มีปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบางตัวสามารถให้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.49 การแสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
constant	1.190	.189		6.301	.000
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	.166	.048	.209	3.427	.001*
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	-.058	.058	-.070	-.996	.320
3. พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา	.163	.056	.199	2.936	.004*
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	.043	.060	.051	.707	.480
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	.348	.053	.376	6.520	.000*

$R^2 = .409$      $SEE = .37226$      $F = 46.674$     \* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y = +.209 (\text{พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ}) + .199 (\text{พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา}) + .376 (\text{พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่})$$

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้วยสถิติ พบว่า ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬาและด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่สามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ค่า B ของด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ = 0.209 หมายความว่า เมื่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น 0.209 หน่วย

ค่า B ของด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา = 0.199 หมายความว่า เมื่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น 0.199 หน่วย

ค่า B ของด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ = 0.376 หมายความว่า เมื่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น 0.199 หน่วย

ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือมีค่า  $p = 0.001$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นมีค่า  $p = .320$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา มีค่า  $p = .004$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีค่า  $p = .480$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่มีค่า  $p = .000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สามารถสรุปผลการทดสอบ ได้ดังตาราง

#### ตารางที่ 4.50 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

ตัวแปร	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		
เพศ		✓
อายุ		✓
ระดับของการศึกษา		✓
สถานภาพสมรส		✓
อัตราเงินเดือน		✓
อายุงาน		✓

## ตารางที่ 4.50 (ต่อ)

ตัวแปร	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
<b>ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</b>	✓	
การริเริ่มส่วนบุคคล		✓
ความอดทนต่อความเสี่ยง		✓
การกำหนดทิศทาง		✓
การร่วมมือ		✓
การสนับสนุนการจัดการ		✓
การควบคุม		✓
เอกตักยณั์	✓	
ระบบการให้รางวัล	✓	
ความอดทนต่อความขัดแย้ง		✓
แบบของการสื่อสาร	✓	
<b>ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</b>	✓	
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม		✓
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	✓	
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	✓	
ด้านสิทธิของพนักงาน		✓
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	✓	
ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ		✓
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน		✓
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓	
<b>พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</b>	✓	
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	✓	
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น		✓
พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา	✓	

## ตารางที่ 4.50 (ต่อ)

ตัวแปร	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ		✓
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	✓	

ส่วนที่ 8 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency)

ตารางที่ 4.51 แสดงความถี่และร้อยละของจำนวนผู้ตอบและไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	87	25.36
ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	256	74.64
รวม	343	100

จากตารางพบว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 343 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 25.36 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 74.64

ทั้งนี้ผู้วิจัย สรุปเป็นประเด็นหลักๆ ได้ 10 ประเด็น ดังตาราง

ตารางที่ 4.52 สรุปข้อเสนอแนะวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	เปอร์เซ็นต์
1.	ควรพิจารณาการปรับเงินเดือนค่าจ้าง การเลื่อนขั้น โดยดูจากความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน	27	7.87 %
2.	อาคารสถานที่ที่มีพื้นที่น้อย พื้นที่จอดรถไม่เพียงพอ สำหรับลูกค้าและพนักงาน	19	5.54%
3.	ดูแลเรื่องความสะอาดภายในและภายนอก และอาคารสถานที่ในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับการทำงาน	15	4.37 %

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	เปอร์เซ็นต์
4.	จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่มีความหลากหลายให้ไม่น่าเบื่อ	9	2.62 %
5.	พัฒนาเรื่องการมีส่วนร่วมในการทำงานและกิจกรรมให้พนักงานเน้นเข้ามามีส่วนในแต่ละกิจกรรมที่ธนาคารได้จัดไว้	8	2.33%
6.	เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	5	1.46%
7.	พัฒนาในเรื่องการทำงานให้มีความรวดเร็ว	4	1.17%
8.	เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถเข้ามาใช้ในการทำงาน	1	0.29%

จากตาราง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เขียนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะอื่นๆ สรุปลำดับความสำคัญได้ดังต่อไปนี้ (1) ควรพิจารณาการปรับเงินเดือนค่าจ้าง การเลื่อนขั้น โดยดูจากความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน (2) อาคารสถานที่ที่มีพื้นที่น้อย พื้นที่จอดรถไม่เพียงพอ สำหรับลูกค้าและพนักงาน (3) ดูแลเรื่องความสะอาดภายในและภายนอก และอาคารสถานที่ในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับการทำงาน (4) จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่มีความหลากหลายให้ไม่น่าเบื่อ (5) พัฒนาเรื่องการมีส่วนร่วมในการทำงานและกิจกรรมให้พนักงานเน้นเข้ามามีส่วนในแต่ละกิจกรรมที่ธนาคารได้จัดไว้ (6) เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน (7) พัฒนาในเรื่องการทำงานให้มีความรวดเร็ว (8) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถเข้ามาใช้ในการทำงาน