

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายขาย ปี พ.ศ. 2560 ของบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 280 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ และนำเสนอผลการวิจัยโดยจำแนกออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายขาย โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความไว้วางใจ โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์พฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน) ต่างกัน จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า t-test และ F-test

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความไว้วางใจ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency)

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมาย ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการนำเสนอ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
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 0.05 และ 0.01

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายขาย โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

อธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายขายของบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	169	60.4
หญิง	111	39.6
รวม	280	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศชาย มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 และเพศหญิง มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18-20 ปี	130	46.4
21-30 ปี	54	19.3
31-40 ปี	58	20.7
41 ปีขึ้นไป	38	13.6
รวม	280	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีอายุ 18-20 ปี มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ส่วนอายุ 21-30 ปี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	130	46.4
สมรส	112	40.0
หย่าร้าง	38	13.6
รวม	280	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีสถานภาพเป็นโสด มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมาคือสถานภาพสมรส มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และสถานภาพที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ หย่าร้าง มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	130	46.4
ปริญญาตรี	122	43.6
สูงกว่าปริญญาตรี	28	10.0
รวม	280	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมาคือ ปริญญาตรี มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5,000-10,000 บาท	111	39.6
10,001-15,000 บาท	68	24.3
15,001-20,000 บาท	63	22.5
20,001 บาทขึ้นไป	38	13.6
รวม	280	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาคือ มีรายได้ 10,001-15,000 บาท มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 ส่วนรายได้ 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 และรายได้ต่อเดือนที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 20,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2 ปี	129	46.1
2-5 ปี	58	20.7
6-10 ปี	69	24.6
มากกว่า 10 ปี	24	8.6
รวม	280	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 2 ปี มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ส่วนประสบการณ์การทำงาน 2-5 ปี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 และประสบการณ์การทำงานที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความไว้วางใจ โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

อธิบายระดับความไว้วางใจของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายขายของบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างมีความไว้วางใจภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 โดยด้านความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา เห็นด้วยสูงสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และด้านความไว้วางใจในองค์กร เห็นด้วยต่ำสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.72-1.06 โดยพบว่า ความไว้วางใจภาพรวม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มีการกระจายตัวมากที่สุด มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และด้านความไว้วางใจในองค์กร มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.7 ถึงตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความไว้วางใจด้านความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ความไว้วางใจในบังคับบัญชา								
1.1 ท่านรายงานความคิดเห็นใน งานของข้าพเจ้าต่อ ผู้บังคับบัญชาแม้จะถูกตำหนิ ตาม	1 (0.3)	30 (10.7)	84 (30.0)	130 (46.4)	35 (12.5)	3.60	0.85	มาก
1.2 ท่านแสดงความคิดเห็นใน งานต่อผู้บังคับบัญชา แม้ว่า ความคิดเห็นของท่านจะ ไม่ได้รับการพิจารณา ก็ตาม	0 (0.0)	24 (8.6)	70 (25.0)	151 (53.9)	35 (12.5)	3.70	0.79	มาก
1.3 ถ้าผู้บังคับบัญชาให้ท่าน รายงานสาเหตุของปัญหาที่ เกิดขึ้น ท่านยินดีที่จะอธิบาย ตามความเป็นจริงแม้ว่าจะถูกตำหนิ	2 (0.7)	29 (10.4)	86 (30.7)	121 (43.2)	42 (15.0)	3.61	0.89	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ความไว้วางใจในบังคับบัญชา								
1.4 ท่านรู้สึกว่าจะปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาด้วยความซื่อสัตย์	1 (0.4)	23 (8.2)	87 (31.1)	114 (40.7)	55 (19.6)	3.71	0.89	มาก
1.5 ท่านรู้สึกว่าจะสามารถพึ่งพาผู้บังคับบัญชาได้เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่กลับชั้น	2 (0.7)	29 (10.4)	84 (30.0)	126 (45.0)	39 (13.9)	3.61	0.88	มาก
รวม						3.65	0.77	มาก

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความไว้วางใจด้าน ความไว้วางใจในองค์การ

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
2. ความไว้วางใจในองค์การ								
2.1 องค์การนี้มีกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ที่ดีเยี่ยม	0 (0.0)	36 (12.9)	80 (28.6)	131 (46.8)	33 (11.8)	3.58	0.86	มาก
2.2 องค์การนี้ไม่ได้คิดเพื่อประโยชน์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนทั่วทั้งองค์การ	1 (0.4)	29 (10.4)	107 (38.2)	108 (38.6)	35 (38.6)	3.53	0.85	มาก
2.3 องค์การนี้ให้ความสนใจต่อความคิดเห็นของท่านอย่างเท่าเทียมและให้เกียรติเหมือนบุคลากรคนอื่นๆ	2 (0.7)	23 (8.2)	109 (38.9)	105 (37.5)	41 (14.6)	3.57	0.86	มาก
2.4 องค์การนี้บุคลากรเต็มใจที่จะรับความเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	1 (0.4)	29 (10.4)	114 (40.7)	95 (33.9)	41 (14.6)	3.52	0.88	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
2.5 องค์กรนี้บรรจุพนักงานที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	0 (0.0)	44 (15.7)	64 (22.9)	85 (30.4)	87 (31.1)	3.77	1.06	มาก	
2.6 องค์กรนี้ห่วงอาทรต่อสวัสดิการของพวกเราอย่างมาก	1 (0.4)	29 (10.4)	107 (38.2)	102 (36.4)	41 (14.6)	3.55	0.88	มาก	
2.7 ท่านเชื่อว่าองค์กรนี้จะทำสิ่งที่ดีที่สุดในอนาคตที่ดีของบุคลากรทุกคน	2 (0.7)	23 (8.2)	108 (38.6)	106 (37.9)	41 (14.6)	3.58	0.86	มาก	
2.8 พวกเรารู้สึกมั่นใจอย่างมากในการพัฒนาทักษะที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรนี้	1 (0.4)	24 (8.6)	118 (42.1)	96 (34.3)	41 (14.6)	3.54	0.86	มาก	
2.9 องค์กรนี้บุคลากรทุกคนจะพูดแต่ความจริงแม้ว่าจะเป็นอย่างที่ไม่น่ายินดี	0 (0.0)	29 (10.4)	75 (26.8)	101 (36.1)	75 (26.8)	3.79	0.95	มาก	
2.10 ท่านเชื่อมั่นต่อสมรรถนะขององค์กรนี้ในการบรรลุเป้าหมาย	1 (0.4)	39 (13.9)	89 (31.8)	126 (45.0)	25 (8.9)	3.48	0.85	มาก	
2.11 ท่านเชื่อว่ากระบวนการต่างๆ ในองค์กรนี้มีคุณภาพดี	2 (0.7)	29 (10.4)	76 (27.1)	123 (43.9)	50 (17.9)	3.68	0.91	มาก	
2.12 ระบบข้อมูลขององค์กรนี้สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	1 (0.4)	30 (10.7)	96 (34.3)	78 (27.9)	75 (26.8)	3.70	0.99	มาก	
2.13 ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนี้สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	0 (0.0)	36 (12.9)	62 (22.1)	154 (55.0)	28 (10.0)	3.62	0.83	มาก	
2.14 โดยภาพรวมแล้วองค์กรแห่งนี้มีระดับความไว้วางใจสูง	1 (0.4)	23 (8.2)	72 (25.7)	156 (55.7)	28 (10.0)	3.67	0.78	มาก	
						รวม	3.61	0.72	มาก

ตารางที่ 4.9 แสดง ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของความไว้วางใจ

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา	3.65	0.77	เห็นด้วยมาก	(1)
2. ความไว้วางใจในองค์กร	3.61	0.72	เห็นด้วยมาก	(2)
ความไว้วางใจภาพรวม	3.62	0.72	เห็นด้วยมาก	

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงาน โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการทำงานภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 โดยด้านการลาออกจากงาน เห็นด้วยสูงสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านการขาดงานและเวลาในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.82 และ 3.80 ตามลำดับ และด้านการเพิ่มผลผลิต เห็นด้วยต่ำสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.63-1.00 โดยพบว่า พฤติกรรมการทำงานภาพรวม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเพิ่มผลผลิต มีการกระจายตัวมากที่สุด มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 รองลงมาคือ ด้านการลาออกจากงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านการขาดงานและเวลาในการทำงาน มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74, 0.74 และ 0.63 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.10 และ 4.11

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. การขาดงานและเวลาในการทำงาน								
1.1 ท่านจะไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลหรือไม่มีความจำเป็น	0 (0.0)	0 (0.0)	83 (29.6)	153 (54.6)	44 (15.7)	3.86	0.66	มาก
1.2 ท่านมาทำงานทันเวลา และพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันที	0 (0.0)	30 (10.7)	95 (33.9)	94 (33.6)	61 (21.8)	3.66	0.94	มาก
1.3 ท่านจะไม่หาโอกาสในการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	95 (33.9)	124 (44.3)	61 (21.8)	3.88	0.74	มาก
รวม						3.80	0.63	มาก
2. การลาออกจากงาน								
2.1 ท่านไม่มีความต้องการที่จะย้ายไปปฏิบัติงานในฝ่ายอื่น แม้จะมีปัญหากับฝ่ายงานที่สังกัดอยู่	0 (0.0)	42 (15.0)	53 (18.9)	112 (40.0)	73 (26.1)	3.77	1.00	มาก
2.2 แม้ว่าจะมีโอกาสย้ายไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น แต่ท่านก็ยังคงจะปฏิบัติงานกับบริษัทหัวเว่ย เทคโนโลยี	0 (0.0)	0 (0.0)	78 (27.9)	141 (50.4)	61 (21.8)	3.94	0.70	มาก
รวม						3.86	0.74	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
3. การเพิ่มผลผลิต								
3.1 ความรู้ความสามารถและความชำนาญของท่านในขณะที่ปฏิบัติงานมีการพัฒนาดีขึ้น	0 (0.0)	60 (21.4)	50 (17.9)	127 (45.4)	43 (15.4)	3.55	0.99	มาก
3.2 ผลลัพธ์ของการทำงาน เทียบกับเป้าหมายที่วางไว้โดยส่วนใหญ่นับบรรลุเป้าหมาย	0 (0.0)	0 (0.0)	66 (23.6)	159 (56.8)	55 (19.6)	3.96	0.66	มาก
รวม						3.75	0.77	มาก
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน								
4.1 ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	0 (0.0)	30 (10.7)	87 (31.1)	106 (37.9)	57 (20.4)	3.68	0.92	มาก
4.2 ท่านเต็มใจทุกครั้งเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	83 (29.6)	124 (44.3)	73 (26.1)	3.96	0.75	มาก
รวม						3.86	0.74	มาก

ตารางที่ 4.11 แสดง ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การขาดงานและเวลาในการทำงาน	3.80	0.63	เห็นด้วยมาก	(3)
2. การลาออกจากงาน	3.86	0.74	เห็นด้วยมาก	(1)
3. การเพิ่มผลผลิต	3.75	0.77	เห็นด้วยมาก	(4)
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.82	0.74	เห็นด้วยมาก	(2)
พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานภาพรวม	3.81	0.63	เห็นด้วยมาก	

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน) ต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า t-test และ F-test

ผู้ศึกษาตั้งสมมติฐานที่ 1 ว่า “ปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน) ต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน”

สมมติฐานที่ 1.1 เพศต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า t-test

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	169	3.74	0.57	2.150	0.032
หญิง	111	3.91	0.69		

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ที่มีเพศต่างกัน พบว่า เพศหญิง จะมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกับเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3	0.049	0.016	0.041	0.989
ภายในกลุ่ม	276	109.635	0.397		
รวม	279	109.684			

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ที่มีอายุต่างกัน พบว่า อายุต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพสมรสต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	0.025	0.012	0.031	0.969
ภายในกลุ่ม	277	109.660	0.396		
รวม	279	109.684			

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า สถานภาพสมรสต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	0.061	0.030	0.077	0.926
ภายในกลุ่ม	277	109.624	0.396		
รวม	279	109.684			

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ต่อเดือนต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3	0.316	0.105	0.265	0.850
ภายในกลุ่ม	276	109.369	0.396		
รวม	279	109.684			

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า รายได้ต่อเดือนต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 ประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3	0.956	0.319	0.809	0.490
ภายในกลุ่ม	276	108.728	0.394		
รวม	279	109.684			

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานที่ 2 ว่า “ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด” โดยความไว้วางใจ ประกอบด้วย ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กร

2.1 ความไว้วางใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจโดยรวมกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ความไว้วางใจโดยรวม	
	r	Sig.
ด้านการขาดงานและเวลาในการทำงาน	0.378**	0.000
ด้านการลาออกจากงาน	0.552**	0.000
ด้านการเพิ่มผลผลิต	0.431**	0.000
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.172**	0.003
พฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยรวม	0.436**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจโดยรวมกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า ความไว้วางใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน (ด้านการขาดงานและเวลาในการทำงาน ด้านการลาออกจากงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา	
	r	Sig.
ด้านการขาดงานและเวลาในการทำงาน	0.283**	0.000
ด้านการลาออกจากงาน	0.375**	0.000
ด้านการเพิ่มผลผลิต	0.315**	0.000
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.116*	0.044
พฤติกรรมกรปฏิบัติงานโดยรวม	0.316**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่าความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน (ด้านการขาดงานและเวลาในการทำงาน ด้านการลาออกจากงาน และด้านการเพิ่มผลผลิต) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ความไว้วางใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์กรกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	ความไว้วางใจในองค์กร	
	r	Sig.
ด้านการขาดงานและเวลาในการทำงาน	0.384**	0.000
ด้านการลาออกจากงาน	0.578**	0.000
ด้านการเพิ่มผลผลิต	0.441**	0.000
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.181**	0.002
พฤติกรรมกรปฏิบัติงานโดยรวม	0.449**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์กรกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่าความไว้วางใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ทั้ง โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน (ด้านการขาดงานและเวลาในการทำงาน ด้านการลาออกจากงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สามารถสรุปผลการทดสอบ ได้ดังตาราง ที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ	✓	
อายุ		✓
สถานภาพสมรส		✓
ระดับการศึกษา		✓
รายได้ต่อเดือน		✓
ประสบการณ์การทำงาน		✓
ความไว้วางใจ	✓	
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา	✓	
ความไว้วางใจในองค์กร	✓	

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความไว้วางใจ พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency)

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้เขียนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความไว้วางใจ พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ตอบกลับคืนมา จำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 50.0 ของแบบสอบถามจำนวน 280 ฉบับ โดยพิจารณา จากความถี่ (Frequency) สรุปเป็นประเด็นหลักๆ ได้ 5 ประเด็น ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.22 สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความไว้วางใจ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และอื่นๆ

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1.	องค์กรควรมีการเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ด้วยความจริงใจให้มากกว่านี้	60	42.85
2.	ควรตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยความยุติธรรมและความเท่าเทียมกัน	38	27.14
3.	องค์กรควรจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ มากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	26	18.57
4.	ควรมีเสริมสร้างสัมพันธภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ และผู้นำให้มากกว่าที่เป็นอยู่	10	7.14
5.	ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและพันธกิจขององค์กร	6	4.28

จากตารางที่ 4.22 กลุ่มตัวอย่างที่เขียนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความไว้วางใจ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ สรุปลำดับความสำคัญได้ดังต่อไปนี้ (1) องค์กรควรมีการเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ด้วยความจริงใจให้มากกว่านี้ (2) ควรตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยความยุติธรรมและความเท่าเทียมกัน (3) องค์กรควรจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ มากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (4) ควรมีเสริมสร้างสัมพันธภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ และผู้นำให้มากกว่าที่เป็นอยู่ และ (5) ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและพันธกิจขององค์กร