

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท จินป่าว พรیشัน อินคัสทรี จำกัด ครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ในบริษัท จินป่าว พรیشัน อินคัสทรี จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้ง 300 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ในบทนี้ผู้วิจัยดำเนินการ วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่าง ๆ และนำเสนอผลการวิจัยโดยจำแนกออกเป็น 5 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท จินป่าว พรیشัน อินคัสทรี จำกัด พิจารณาจาก ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ในบริษัท จินป่าว พรیشัน อินคัสทรี จำกัด พิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท จินป่าว พรیشัน อินคัสทรี จำกัด พิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ พิจารณาจากค่า t-test อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พิจารณาจากค่า F-test

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงาน ที่ปฏิบัติงาน ใน บริษัท จินป่าว พรیشัน อินคัสทรี จำกัด โดยใช้ Multiple Regression Analysis

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
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t

F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F
P	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความเป็นนัยสำคัญ (P-value)
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ns	แทน	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
QW1	แทน	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
QW2	แทน	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเมิดและปลอดภัย
QW3	แทน	ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ
QW4	แทน	ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง
QW5	แทน	ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม
QW6	แทน	ด้านสิทธิของพนักงาน
QW7	แทน	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
QW8	แทน	ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง
TQW	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม
OC1	แทน	ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น
OC2	แทน	ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น
OC3	แทน	ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น
OC4	แทน	ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
OC5	แทน	ด้านพฤติกรรมการความสำนึกในหน้าที่
TOC	แทน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท จินป่าว พริชชั่น อินคัสทรี จำกัด
พิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท จินป่าว พริชชั่น อินคัสทรี จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถอธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน
บริษัท จินป่าว พริชชั่น อินคัสทรี จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	106	35.30
หญิง	194	64.70
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่า มีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 64.70 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน
บริษัท จินป่าว พริชชั่น อินคัสทรี จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	55	18.30
25-35 ปี	153	51.00
35-45 ปี	69	23.00
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	23	7.70
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีอายุ 25-30 ปี มีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 35-45 ปี มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และกลุ่มอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน
บริษัท จินป่าว พรินซ์อิน อินคัสทรี จำกัด จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	154	51.30
สมรส.	112	37.30
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	34	11.40
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีสถานภาพ โสด มีจำนวน 154 คน คิดเป็น ร้อยละ 51.30 รองลงมาคือ สมรส มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 และสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ ที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน
บริษัท จินป่าว พรินซ์อิน อินคัสทรี จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	118	39.30
ปริญญาตรี	98	32.70
สูงกว่าปริญญาตรี	84	28.00
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 รองลงมาคือ ปริญญาตรี มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน
บริษัท จินป่าว พรินซ์อิน อินคัสทรี จำกัด จำแนกตามอายุงาน

อายุงานในบริษัท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3 ปี	76	25.40
3-6 ปี	106	35.30
มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป	118	39.30
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีอายุงานในบริษัท มากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-6 ปี มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 และอายุงานในบริษัทที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 3 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน
บริษัท จินป่าว พรินซ์อิน อินคัสทรี จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	132	44.00
15,000-25,000 บาท	83	27.70
25,001-35,000 บาท	46	15.30
มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป	39	13.00
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาคือ กลุ่ม 15,000-25,000 บาท มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 กลุ่ม 25,001-35,000 บาท มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 และกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำนวนน้อยที่สุด คือ มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท จินป่าว
พรีซิชั่น อินดัสทรี จำกัด พิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (Standard deviation)**

2.1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ในบริษัท จินป่าว
พรีซิชั่น อินดัสทรี จำกัด พิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (Standard deviation) พิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สามารถอธิบายได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม
อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.19 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความ
เจริญเติบโตและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.45 รองลงมาคือ ด้านการเปิดโอกาสให้
ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านลักษณะงานมี
ส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและ
สัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34, 3.27, 3.19,
3.13, 3.07, 3.06 ตามลำดับ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.02

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.95 ถึง 1.18 โดยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม มีค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน เท่ากับ 0.98 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและ
ความมั่นคง มีการกระจายตัวมากที่สุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.18 รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อม
ที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริม
ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านการ
เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
และด้านสิทธิของพนักงาน มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.13, 1.09, 1.07, 1.02, 1.01, 1.01 และ 0.98
ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.7 ถึงตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
2.2 หน่วยงานของท่านมี มาตรการหรือกฎระเบียบที่ ชัดเจนในการจัดสภาพการ ทำงานให้ปลอดภัย ป้องกัน อุบัติเหตุ และสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมสุขภาพ	60	54	56	110	20	2.92	1.27	ปานกลาง
	(20.00)	(18.00)	(18.70)	(36.70)	(6.70)			
	รวม					3.02	1.13	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต
ในการทำงานด้านการเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ								
3.1 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทาย ความสามารถ ช่วยให้ท่านมี โอกาส พัฒนาความรู้ ความ สามารถและทักษะในการทำงาน	21	78	82	94	25	3.08	1.08	ปานกลาง
	(7.00)	(26.00)	(27.30)	(31.30)	(8.30)			
3.2 งานของท่านได้ใช้ฝีมือใน การทำงาน เกิดความรู้สึกรู้ ทำ ทายและมีคุณค่าในการทำงาน	19	40	48	123	70	3.62	1.16	มาก
	(6.30)	(13.30)	(16.00)	(41.00)	(23.30)			
	รวม					3.34	1.01	ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง								
4.1 ท่านคิดว่าบริษัท ตำแหน่ง หน้าที่การทำงานที่ทำรวมถึงรายได้ ที่ได้รับอยู่มีความมั่นคง	33	33	89	60	85	3.44	1.30	ปานกลาง
	(11.00)	(11.00)	(29.70)	(20.00)	(28.30)			
4.2 ท่านได้รับการสนับสนุน จากหัวหน้าให้มีโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	26	44	58	104	68	3.48	1.23	ปานกลาง
	(8.70)	(14.70)	(19.30)	(34.70)	(22.70)			
	รวม					3.45	1.18	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม								
5.1 ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับ เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	17	89	46	98	50	3.25	1.20	ปานกลาง
	(5.70)	(29.70)	(15.30)	(32.70)	(16.70)			
5.2 ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาใน การทำกิจกรรมต่างๆของบริษัท อันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	33	41	105	96	25	3.13	1.10	ปานกลาง
	(11.00)	(13.70)	(35.00)	(32.00)	(8.30)			
	รวม					3.19	1.07	ปานกลาง

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
6. ด้านสิทธิของพนักงาน								
6.1 ท่านได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	21 (7.00)	53 (17.70)	86 (28.70)	105 (35.00)	35 (11.70)	3.27	1.09	ปานกลาง
6.2 ท่านคิดว่าวิธีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทมีความโปร่งใสและยุติธรรม	11 (3.70)	95 (31.70)	95 (31.70)	78 (26.00)	21 (7.00)	3.01	1.00	ปานกลาง
รวม						3.13	0.98	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน								
7.1 ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงานและเวลาว่างส่วนตัวกับเวลาของครอบครัว	34 (11.30)	40 (13.30)	104 (34.70)	107 (35.70)	15 (5.00)	3.10	1.06	ปานกลาง
7.2 ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	24 (8.00)	90 (30.00)	61 (20.30)	104 (34.70)	21 (7.00)	3.03	1.11	ปานกลาง
รวม						3.06	1.01	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง								
8.1 ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการประเมินผลการทำงานที่โยงไปสู่การได้ค่าตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรม	33	53	109	79	26	3.04	1.10	ปานกลาง
	(11.00)	(17.70)	(36.30)	(26.30)	(8.70)			
8.2 หน่วยงานที่ท่านทำมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การลดขยะ หรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น	29	76	61	102	32	3.11	1.18	ปานกลาง
	(9.70)	(25.30)	(20.30)	(34.00)	(10.70)			
	รวม					3.07	1.02	ปานกลาง

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.27	1.09	ปานกลาง	(3)
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.02	1.13	ปานกลาง	(8)
3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	3.34	1.01	ปานกลาง	(2)
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง	3.45	1.18	ปานกลาง	(1)
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม	3.19	1.07	ปานกลาง	(4)
6. ด้านสิทธิของพนักงาน	3.13	0.98	ปานกลาง	(5)
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.06	1.01	ปานกลาง	(7)
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	3.07	1.02	ปานกลาง	(6)
รวม	3.19	0.98	ปานกลาง	

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท จินปาว พรีซิชั่น อินดัสทรี จำกัด พิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation)

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07 โดยด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.26 รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางทั้งหมด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.11, 3.06 และ 3.02 ตามลำดับ โดยด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 2.91

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.88 ถึง 1.06 โดยพบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในภาพรวม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น มีการกระจายตัวมากที่สุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.06 รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่นด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99, 0.90, 0.98 และ 0.88 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.16 ถึงตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่น

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่น								
1.1 พนักงานในบริษัทท่าน มักให้ความช่วยเหลือ อำนวย ความสะดวกต่อเพื่อน ร่วมงาน หัวหน้า และ พนักงานใหม่	64	61	77	87	11	2.73	1.19	ปานกลาง
	(21.30)	(20.30)	(25.70)	(29.00)	(3.70)			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1.2 พนักงานในบริษัทท่าน มีความเต็มใจที่จะเข้าช่วย เหลือต่อเพื่อร่วมงาน หัวหน้า และพนักงานใหม่เมื่อเกิด ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น	27	47	129	65	32	3.09	1.07	ปานกลาง
	(9.00)	(15.70)	(43.00)	(21.70)	(10.70)			
	รวม					2.91	0.99	ปานกลาง

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
2. ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น								
2.1 พนักงานในบริษัทท่าน เอาใจใส่และเป็นกำลังใจให้ เพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดความ หือแท้ หรือสิ้นหวัง	36	78	106	64	16	2.82	1.06	ปานกลาง
	(12.00)	(26.00)	(35.30)	(21.30)	(5.30)			
2.2 พนักงานในบริษัทท่าน จะคำนึงถึงผลกระทบต่อ ผู้อื่นเสมอ ช่วยกันคิด และ ป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ตามมาในการทำงาน	35	46	67	118	34	3.23	1.19	ปานกลาง
	(11.70)	(15.30)	(22.30)	(39.30)	(11.30)			
	รวม					3.02	1.06	ปานกลาง

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
3. ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น								
3.1 พนักงานในบริษัทท่านสามารถอดทน อดกลั้น และหลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่งกับเพื่อนร่วมงาน/บุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี	24	86	41	103	46	3.20	1.23	ปานกลาง
	(8.00)	(28.70)	(13.70)	(34.30)	(15.30)			
3.2 พนักงานในบริษัทท่านสามารถอดทนต่อสภาวะความตึงเครียดในการทำงานได้	23	44	144	81	8	3.02	0.91	ปานกลาง
	(7.70)	(14.70)	(48.00)	(27.00)	(2.70)			
	รวม					3.11	0.98	ปานกลาง

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
4. ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ								
4.1 พนักงานในบริษัทท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอย่างรับผิดชอบ	14	60	136	74	16	3.06	0.92	ปานกลาง
	(4.70)	(20.00)	(45.30)	(24.70)	(5.30)			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
4.2 พนักงานในบริษัทท่านเข้าร่วมประชุม แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อองค์กร	22	81	71	106	20	3.07	1.08	ปานกลาง
	(7.30)	(27.00)	(23.70)	(35.30)	(6.70)			
	รวม					3.06	0.90	ปานกลาง

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่								
5.1 พนักงานในบริษัทท่านขยันทำงาน ตรงต่อเวลา การประหยัด รักษาทรัพยากร และดูแลสิ่งของที่เกี่ยวข้อง รวมถึงไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว	8	98	73	96	25	3.11	1.03	ปานกลาง
	(2.70)	(32.70)	(24.30)	(32.00)	(8.30)			
5.2 พนักงานในบริษัทท่านสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี	10	47	71	151	21	3.42	0.94	ปานกลาง
	(3.30)	(15.70)	(23.70)	(50.30)	(7.00)			
	รวม					3.26	0.88	ปานกลาง

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในภาพรวม และรายด้าน

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น	2.91	0.99	ปานกลาง	(5)
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	3.02	1.06	ปานกลาง	(4)
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	3.11	0.98	ปานกลาง	(2)
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	3.06	0.90	ปานกลาง	(3)
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	3.26	0.88	ปานกลาง	(1)
รวม	3.07	0.91	ปานกลาง	

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ พิจารณาจากค่า t-test อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พิจารณาจากค่า F-test

ผู้ศึกษาดังสมมติฐานที่ 1 ไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัท จินป่าว 프리ชชั่น อินคัสทรี จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท จินป่าว 프리ชชั่น อินคัสทรี จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า t-test

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p.
ชาย	106	3.18	0.94	1.490	0.137
หญิง	194	3.01	0.88		

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัท จินป่าว 프리ชชั่น อินคัสทรี จำกัด ที่มีเพศต่างกัน พบว่า ค่า $p=0.137$ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 และยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ซึ่งหมายความว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัท จินป่าว 프리ชชั่น อินคัสทรี จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่มีอายุต่างกัน

แหล่ง									
ความ	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	SS	df	MS	F	p
แปรปรวน									
ระหว่าง	ต่ำกว่า 25 ปี	55	3.16	0.77	28.130	3	9.377	12.623	0.000**
กลุ่ม	25-30 ปี	153	3.22	0.84					
ภายใน	31-35 ปี	69	3.01	1.02	219.872	296	0.743		
กลุ่ม	35 ปีขึ้นไป	23	2.05	0.64					
รวม		300	3.07	0.91	248.002	299			

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัท จินป่าว 프리ชชั่น อินคัสทรี จำกัด ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ค่า $p=0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน ($p < 0.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's Method) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นรายกลุ่ม โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) จำแนกตามอายุ

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	[Mean Difference (I-J)]			
				ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	35 ปีขึ้นไป
				3.16	3.22	3.01	2.05
ต่ำกว่า 25 ปี	55	3.16	0.77	-	0.05705 (0.981)	0.15895 (0.791)	1.11257** (0.000)
25-30 ปี	153	3.22	0.84	-	-	0.21600 (0.395)	1.16962** (0.000)
31-35 ปี	69	3.01	1.02	-	-	-	0.95362** (0.000)
35 ปีขึ้นไป	23	2.05	0.64	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี พนักงานอายุ 25-30 ปี และพนักงานอายุ 31-35 ปี มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้พนักงานที่มีอายุ 25-30 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.16962 รองลงไปคือ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.11257 และพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.95362

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท จินป่าว พรซิชั่น อินดัสทรี จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

แหล่งความ แปรปรวน	สถานภาพ การสมรส	n	\bar{X}	S.D.	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	โสด	154	3.13	0.86	1.329	2	0.665	0.800	0.450
	สมรส	112	3.03	0.96					
ภายในกลุ่ม	หย่า/หม้ายฯ	34	2.93	0.94	246.673	297	0.831		
รวม		300	3.07	0.91	248.002	299			

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัท จินปาว พรินซ์ อินดัสทรี จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน พบว่า ค่า $p = 0.450$ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 และยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ซึ่งหมายความว่า สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท จินปาว พรินซ์ อินดัสทรี จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความ แปรปรวน	การศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	ต่ำกว่า ป.ตรี	118	2.93	0.83	4.560	2	2.280	2.782	0.064
	ป.ตรี	98	3.22	1.01					
ภายในกลุ่ม	สูงกว่า ป.ตรี	84	3.10	0.87	243.442	297	0.820		
รวม		300	3.07	0.91	248.002	299			

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัท จินป่าว พรیشัน อินด์สทรี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ค่า $p = 0.064$ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 และยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 อายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท จินป่าว พรیشัน อินด์สทรี จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	อายุงาน	n	\bar{X}	S.D.	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	ต่ำกว่า 3 ปี	76	3.56	0.69	44.174	2	22.087	32.183	0.000**
	3-6 ปี	106	3.22	0.91					
ภายในกลุ่ม	มากกว่า 6 ปี	118	2.62	0.85	203.828	297	0.686		
รวม		300	3.07	0.91	248.002	299			

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัท จินป่าว พรیشัน อินด์สทรี จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน พบว่า ค่า $p = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า อายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน ($p < 0.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นรายกลุ่ม โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	[Mean Difference (I-J)]		
				ต่ำกว่า 3 ปี	3-6 ปี	มากกว่า 6 ปีขึ้นไป
				3.56	3.22	2.62
ต่ำกว่า 3 ปี	79	3.56	0.63	-	0.33354*	0.93472**
					(0.029)	(0.000)
3-6 ปี	106	3.22	0.91	-	-	0.60118**
						(0.000)
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	118	2.62	0.85	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ; * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวม จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี พนักงานที่มีอายุงาน 3-6 ปี และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม ในระดับที่ดีกว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.93472 รองลงก็คือ พนักงานที่มีอายุงาน 3-6 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม ในระดับที่ดีกว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.60118 และพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม ในระดับที่ดีกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 3-6 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33354

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท จินป่าว พรیشัน อินคัสทรี จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	ต่ำกว่า 15,000	132	3.10	0.79	7.025	3	2.342	2.876	0.036*
	15,000-25,000	83	3.20	0.91					
ภายในกลุ่ม	25,001-35,000	46	3.08	0.94	240.977	296	0.814		
	35,000 ปีขึ้นไป	39	2.70	1.14					
รวม		300	3.07	0.91	248.002	299			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัท จินป่าว พรیشัน อินคัสทรี จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่า ค่า $p = 0.036$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน ($p < 0.05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	[Mean Difference (I-J)]			
				ต่ำกว่า 15,000	15000-25000	25001-35000	35000ขึ้นไป
				3.10	3.20	3.08	2.70
ต่ำกว่า 15,000 บาท	132	3.10	0.79	-	0.10148 (0.886)	0.02411 (0.999)	0.40455 (0.112)
15,000-25,000 บาท	83	3.20	0.91	-	-	0.12559 (0.902)	0.50602* (0.041)
25,001-35,000 บาท	46	3.08	0.94	-	-	-	0.38043 (0.292)
35,000 บาทขึ้นไป	39	2.70	1.14	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,000-25,000 บาท มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม แตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,000-25,000 บาท มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.50602 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน บริษัท จินป่าว พรีซิชั่น อินดัสทรี จำกัด โดยใช้ Multiple Regression

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานที่ 2 ไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท จินป่าว พรีซิชั่น อินดัสทรี จำกัด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้านประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (3) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง (5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (6) สิทธิของพนักงาน (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ (8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์ กับสังคมโดยตรง

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 ที่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท จินป่าว พรีซิชั่น อินดัสทรี จำกัด ซึ่งสามารถนำเสนอผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 ผลค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการทดสอบความถดถอยพหุคูณของ

ปัจจัย 8 ด้าน โดยรวมที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท จินป่าว พรีซิชั่น อินดัสทรี จำกัด

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.935	.933	.23549

a คุณภาพชีวิตในการทำงานกับ Predictors : (Constant) ในภาพรวม

b Predictors : (Constant) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, ด้านสิทธิของพนักงาน, ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง, ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย, ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง และด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.967 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.935 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, ด้านสิทธิของพนักงาน, ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง, ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย, ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง และด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม

สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท จินป่าว พรีซิชั่น อินดัสทรี จำกัด ได้ร้อยละ 93.50

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ตัวที่มีต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท จินป่าว พรีซิชั่น อินดัสทรี จำกัด

Model	ตัวแปรต้น	b	SE _{est}	β	t	p-value(sig.)
1	ค่าคงที่ (Constant)	0.260	0.049		5.270	0.000**
	QW1		0.036	0.080	1.881	0.061
	QW2	0.099	0.034	0.124	2.898	0.004*
	QW3		0.045	0.012	0.246	0.806
	QW4	0.078	0.029	0.101	2.642	0.009*
	QW5	0.100	0.034	0.119	2.941	0.004*
	QW6	0.138	0.039	0.149	3.520	0.001*
	QW7	0.274	0.043	0.304	6.348	0.000**
	QW8	0.129	0.029	0.144	4.623	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 R = 0.967, R² = 0.935,

Seest = 0.000, F = 599.235, Sig. of F = 0.000

a. Dependent Variable : คุณภาพชีวิตในการทำงาน

QW1	แทน	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
QW2	แทน	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
QW3	แทน	ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ
QW4	แทน	ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง
QW5	แทน	ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม
QW6	แทน	ด้านสิทธิของพนักงาน
QW7	แทน	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
QW8	แทน	ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

สมการพยากรณ์

$$Y = 0.260 + 0.099*(QW2) + 0.078*(QW4) + 0.100*(QW5) + 0.138*(QW6) + 0.274*(QW7) + 0.129*(QW8)$$

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยด้วยสถิติ พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (QW2) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง (QW4) ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (QW5) ด้านสิทธิของพนักงาน (QW6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (QW7) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (QW8) ที่สามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (QW2) มีค่า $p = 0.004$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่าด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อพิจารณาค่า b พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.099 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.099 หน่วย

ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง (QW4) ค่า $p = 0.009$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่าด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อพิจารณาค่า b พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.078 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.0781 หน่วย

ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (QW5) ค่า $p = 0.004$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่าด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อพิจารณาค่า b พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.100 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.100 หน่วย

ด้านสิทธิของพนักงาน (QW6) ค่า $p = 0.001$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่าด้านสิทธิของพนักงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อพิจารณาค่า b พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.138 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.138 หน่วย

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (QW7) ค่า $p = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อพิจารณาค่า b พบว่ามีค่าเท่ากับ

0.274 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.274 หน่วย

ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (QW8) ค่า $p=0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่าด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อพิจารณาค่า b พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.129 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.129 หน่วย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสนองสมมติฐานการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.33 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน			
เพศ	t-test Independent		✓
อายุ		✓	
สถานภาพการสมรส			✓
ระดับการศึกษา	F-test One-way		✓
อายุงาน		✓	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		✓	
คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร			
	Multiple Regression	✓	