

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากร กรณีศึกษาบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ในบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้ง 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ในบทนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ และนำเสนอผลการวิจัยโดยจำแนกออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) พิจารณาจาก ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ในบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) พิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) พิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

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

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) 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)
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R <sup>2</sup>	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE <sub>est</sub>	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ns	แทน	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
QW1	แทน	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
QW2	แทน	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
QW3	แทน	ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ
QW4	แทน	ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง
QW5	แทน	ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม
QW6	แทน	ด้านสิทธิของพนักงาน
QW7	แทน	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
QW8	แทน	ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง
TQW	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม
OCB1	แทน	ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น
OCB2	แทน	ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น
OCB3	แทน	ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น
OCB4	แทน	ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
OCB5	แทน	ด้านพฤติกรรมการความสำนึกในหน้าที่
TOCB	แทน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) พิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถอธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	35	43.80
หญิง	45	56.20
<b>รวม</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่า มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 21 ปี	2	2.50
21-38 ปี	59	73.80
38-53 ปี	19	23.80
<b>รวม</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีอายุ 21-38 ปี มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 73.80 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 38-53 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 และกลุ่มอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุต่ำกว่า 21 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	51	63.80
สมรส	26	32.50
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	3	3.80
<b>รวม</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีสถานภาพ โสด มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 63.80 รองลงมาคือ สมรส มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 และสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ ที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	7.50
ปริญญาตรี	63	78.80
สูงกว่าปริญญาตรี	11	13.80
<b>รวม</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.5** แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3 ปี	25	31.30
3 น้อยกว่า 6 ปี	31	38.80
6 น้อยกว่า 9 ปี	6	7.50
9 น้อยกว่า 12 ปี	6	7.50
12 น้อยกว่า 15 ปี	4	5.00
15 ปี ขึ้นไป	8	10.00
<b>รวม</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 น้อยกว่า 6 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีจำนวน 8คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 น้อยกว่า 9 ปี และ 9 น้อยกว่า 12 ปี มีจำนวนเท่ากันคือ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 12 น้อยกว่า 15 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.6** แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	5	6.30
15,000 น้อยกว่า 30,000 บาท	44	65.00
30,000 น้อยกว่า 45,000 บาท	18	22.50
45,000 น้อยกว่า 60,000 บาท	6	7.50
60,000 น้อยกว่า 75,000 บาท	3	3.80
75,000 บาทขึ้นไป	4	5.00
<b>รวม</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 น้อยกว่า 30,000 บาท มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมาคือ กลุ่ม 30,000 น้อยกว่า 45,000 บาท มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 กลุ่ม 45,000 น้อยกว่า 60,000 บาท มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 กลุ่มต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 กลุ่ม 75,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่ม 60,000 น้อยกว่า 75,000 บาท มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) พิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ในบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) พิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) พิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สามารถอธิบายได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.45 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.66, 3.64, 3.58, 3.46, 3.28, 3.18 ตามลำดับ และยุติธรรม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.08

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.72 ถึง 0.92 โดยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีการกระจายตัวมากที่สุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.92 รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิทธิของพนักงาน มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90, 0.80, 0.79, 0.78, 0.74, 0.74 และ 0.72 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.7 ถึงตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>								
1.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนทุกรูปแบบอย่างเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	7	9	33	27	4	3.15	0.99	ปานกลาง
	(8.80)	(11.30)	(41.30)	(33.80)	(5.00)			
1.2 ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเหมาะสมยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	6	6	38	25	5	3.21	0.95	ปานกลาง
	(7.50)	(7.50)	(47.50)	(31.30)	(6.30)			
	รวม					3.18	0.92	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย</b>								
2.1 หน่วยงานของท่านมีการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้สะอาด ปลอดภัย ไม่มีมลพิษต่อ สุขภาพอยู่เสมอ	1	4	25	33	17	3.76	0.88	มาก
	(1.30)	(5.00)	(31.30)	(41.30)	(21.30)			

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	2	10	26	38	4	3.40	0.86	ปานกลาง
	(2.50)	(12.50)	(32.50)	(47.50)	(5.00)			
	รวม					3.58	0.79	มาก

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ

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	0	6	27	36	11	3.65	0.81	มาก
	(0.00)	(7.50)	(33.80)	(45.00)	(13.80)			
3.2 งานของท่านได้ใช้ฝีมือใน การทำงาน เกิดความรู้สึกทำ ทนายและมีคุณค่าในการทำงาน	0	6	26	39	9	3.64	0.78	มาก
	(0.00)	(7.50)	(32.50)	(48.80)	(11.30)			
	รวม					3.64	0.74	มาก

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง</b>								
4.1 ท่านคิดว่าบริษัท ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำรวมถึงรายได้ที่ได้รับอยู่มีความมั่นคง	3	12	37	20	8	3.23	0.95	ปานกลาง
	(3.80)	(15.00)	(46.30)	(25.00)	(10.00)			
4.2 ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	6	9	26	29	10	3.35	1.08	ปานกลาง
	(7.50)	(11.30)	(32.50)	(36.30)	(12.50)			
	<b>รวม</b>					<b>3.28</b>	<b>0.90</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม</b>								
5.1 ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	0	3	15	38	24	4.04	0.80	มาก
	(0.00)	(3.80)	(18.80)	(47.50)	(30.00)			
5.2 ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	2	10	32	26	10	3.40	0.94	ปานกลาง
	(2.50)	(12.50)	(40.00)	(32.50)	(12.50)			
	<b>รวม</b>					<b>3.71</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>6. ด้านสิทธิของพนักงาน</b>								
6.1 ท่านได้รับความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานอยู่เสมอ	1	2	15	41	21	3.99	0.81	มาก
	(1.30)	(2.50)	(18.80)	(51.30)	(26.30)			
6.2 ท่านคิดว่าวิธีการเลื่อน ตำแหน่งพนักงานในบริษัทมี ความโปร่งใสและยุติธรรม	2	10	34	26	8	3.35	0.91	ปานกลาง
	(2.50)	(12.50)	(42.50)	(32.50)	(10.00)			
	<b>รวม</b>					<b>3.66</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>								
7.1 ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาใน การทำงานและเวลาว่างส่วนตัว กับเวลาของครอบครัว	2	11	33	26	8	3.34	0.92	ปานกลาง
	(2.50)	(13.80)	(41.30)	(32.50)	(10.00)			
7.2 ภาระหน้าที่ของท่านไม่ เป็นอุปสรรคต่อการดำเนิน ชีวิตครอบครัว	0	7	31	30	12	3.59	0.85	มาก
	(0.00)	(8.80)	(38.80)	(37.50)	(15.00)			
	<b>รวม</b>					<b>3.46</b>	<b>0.80</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง</b>								
8.1 ท่านมีความรู้สึกที่ได้รับ การประเมินผลการทำงานที่ โยงไปสู่การได้ค่าตอบแทน เป็นไปอย่างยุติธรรม	3	10	35	26	6	3.28	0.91	ปานกลาง
8.2 หน่วยงานที่ท่านทำมีส่วน ร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ในด้านการผลิต การกำจัดของ เสีย การลดขยะ หรืออื่นๆ ที่ เกี่ยวข้อง เป็นต้น	6	20	34	17	3	2.89	0.95	ปานกลาง
	(3.80)	(12.50)	(43.80)	(32.50)	(7.50)			
	(7.50)	(25.00)	(42.50)	(21.30)	(3.80)			
	<b>รวม</b>					<b>3.08</b>	<b>0.782</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.18	0.92	ปานกลาง	(7)
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.58	0.79	มาก	(4)
3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	3.64	0.74	มาก	(3)
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง	3.28	0.90	ปานกลาง	(6)
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม	3.71	0.74	มาก	(1)
6. ด้านสิทธิของพนักงาน	3.66	0.72	มาก	(2)
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.46	0.80	ปานกลาง	(5)
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	3.08	0.78	ปานกลาง	(8)
<b>รวม</b>	<b>3.45</b>	<b>0.55</b>	<b>ปานกลาง</b>	

**ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงาน  
ในบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชัน เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) พิจารณาจากความถี่ (Frequency)  
ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation)**

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อ  
องค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 โดยด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย  
สูงที่สุด เท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น  
ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ เห็นด้วยในระดับมากทั้งหมด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64, 3.56 และ 3.55  
ตามลำดับ โดยด้านพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.53

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)  
พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.64 ถึง 0.85 โดยพบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในภาพรวม  
มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น  
มีการกระจายตัวมากที่สุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 รองลงมาคือ พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น  
ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่น ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมกรความ  
สำนึกในหน้าที่ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82, 0.80, 0.77 และ 0.64 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.16  
ถึงตารางที่ 4.21

**ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรม  
กรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่น**

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>1. ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่น</b>								
1.1 พนักงานในบริษัทท่าน มักให้ความช่วยเหลือ อำนวย ความสะดวกต่อเพื่อน ร่วมงาน หัวหน้า และ พนักงานใหม่	1	7	13	40	19	3.86	0.92	มาก
	(1.30)	8.80)	(16.30)	50.00)	(23.80)			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1.2 พนักงานในบริษัทท่าน มีความเต็มใจที่จะเข้าช่วย เหลือต่อเพื่อร่วมงาน หัวหน้า และพนักงานใหม่เมื่อเกิด ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น	0	2	21	37	20	3.94	0.78	มาก
	(0.00)	(2.50)	(26.30)	(46.30)	(25.00)			
	รวม					3.90	0.80	มาก

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>2. ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น</b>								
2.1 พนักงานในบริษัทท่าน เอาใจใส่และเป็นกำลังใจให้ เพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดความ ท้อแท้ หรือสิ้นหวัง	1	7	28	30	14	3.61	0.92	มาก
	(1.30)	(8.80)	(35.00)	(37.50)	(17.50)			
2.2 พนักงานในบริษัทท่าน จะคำนึงถึงผลกระทบต่อ ผู้อื่นเสมอ ช่วยกันคิด และ ป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ตามมาในการทำงาน	1	8	28	36	7	3.50	0.84	ปานกลาง
	(1.30)	(10.00)	(35.00)	(45.00)	(8.80)			
	รวม					3.56	0.82	มาก

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>3. ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น</b>								
3.1 พนักงานในบริษัทท่าน สามารถอดทน อดกลั้น และ หลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่ง กับเพื่อนร่วมงาน/บุคคลอื่น ได้เป็นอย่างดี	2	6	31	32	9	3.50	0.88	ปานกลาง
	(2.50)	(7.50)	(38.80)	(40.00)	(11.30)			
3.2 พนักงานในบริษัทท่าน สามารถอดทนต่อสภาวะความ ตึงเครียดในการทำงานได้	3	7	22	38	10	3.56	0.95	มาก
	(3.80)	(8.80)	(27.50)	(47.50)	(12.50)			
	<b>รวม</b>					<b>3.53</b>	<b>0.85</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>4. ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ</b>								
4.1 พนักงานในบริษัทท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆขององค์การอย่างรับผิดชอบ	0	3	29	35	13	3.73	0.77	มาก
	(0.00)	(3.80)	(36.30)	(43.80)	(16.30)			
4.2 พนักงานในบริษัทท่านเข้าร่วมประชุม แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อองค์การ	1	13	29	29	8	3.38	0.91	ปานกลาง
	(1.30)	(16.30)	(36.30)	(36.30)	(10.00)			
	<b>รวม</b>					<b>3.55</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่</b>								
5.1 พนักงานในบริษัทท่าน ขยันทำงาน ตรงต่อเวลา การประหยัด รักษาทรัพยากร และดูแลสิ่งของที่เกี่ยวข้อง รวมถึงไม่ใช้เวลาในการ ปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว	1	4	31	38	6	3.55	0.75	มาก
5.2 พนักงานในบริษัทท่าน สำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตาม กฎระเบียบและนโยบาย ขององค์กรได้เป็นอย่างดี	0	3	25	42	10	3.74	0.72	มาก
	<b>รวม</b>					<b>3.64</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์กรของพนักงานในภาพรวม และรายด้าน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น	3.90	0.80	มาก	(1)
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	3.56	0.82	มาก	(3)
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	3.53	0.85	มาก	(5)
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	3.55	0.77	มาก	(4)
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	3.64	0.64	มาก	(2)
<b>รวม</b>	<b>3.63</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>	

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

ผู้ศึกษาดังสมมติฐานที่ 1 ไว้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า t-test

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p.
ชาย	35	3.66	0.61	0.33	0.74
หญิง	45	3.61	0.64		

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน พบว่า ค่า  $p = 0.74$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  และยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ( $p > 0.05$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชัน เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	ต่ำกว่า 21 ปี	2	3.00	0.00	1.23	2	0.615	1.56	0.21
	21-8 ปี	59	3.69	0.59					
ภายในกลุ่ม	38-53 ปี	19	3.52	0.73	30.25	77	0.39		
<b>รวม</b>		<b>80</b>	<b>3.63</b>	<b>0.63</b>	<b>31.48</b>	<b>79</b>			

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชัน เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน พบว่าค่า  $p=0.21$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  และยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ( $p > 0.05$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชัน เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	สถานภาพการสมรส	n	$\bar{X}$	S.D.	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	โสด	51	3.72	0.59	1.48	2	0.74	1.90	0.15
	สมรส	26	3.44	0.66					
ภายในกลุ่ม	หย่า/หม้ายฯ	3	3.83	0.70	30.00	77	0.39		
<b>รวม</b>		<b>80</b>	<b>3.63</b>	<b>0.63</b>	<b>31.48</b>	<b>79</b>			

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน พบว่า ค่า  $p=0.15$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  และยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ( $p > 0.05$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	การศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	ต่ำกว่า ป.ตรี	6	3.01	0.53	2.53	2	1.26	3.37	0.03
	ป.ตรี	63	3.67	0.62					
ภายในกลุ่ม	สูงกว่า ป.ตรี	11	3.74	0.56	28.95	77	0.37		
รวม		80	3.63	0.63	31.48	79			

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ค่า  $p=0.03$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน ( $p < 0.05$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	[Mean Difference (I-J)]		
				ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
				3.01	3.67	3.74
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.01	0.53	-	0.65*	0.72
					(0.04)	(0.07)
ปริญญาตรี	63	3.67	0.63	-	-	0.06
						(0.94)
สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.74	0.57	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม ในระดับที่ดีกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.65952 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	ต่ำกว่า 3 ปี	25	3.90	0.64	3.40	5	0.68	1.79	0.12
	3 > 6 ปี	31	3.56	0.64					
	6 > 9 ปี	6	3.60	0.30					
	9 > 12 ปี	6	3.55	0.60					
	12 > 15 ปี	4	3.17	0.49					
ภายในกลุ่ม	15 ปีขึ้นไป	8	3.38	0.60	28.08	74	0.37		
รวม		80	3.63	0.63	31.48	79			

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ค่า  $p = 0.12$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  และยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ( $p > 0.05$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอर्मชัน เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

**ตารางที่ 4.28** แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	ต่ำกว่า 15,000	5	3.10	0.72					
	15,000 > 30000	44	3.75	0.66					
ภายในกลุ่ม	30,000 > 450000	18	3.58	0.38	4.391	5	0.87	2.39	0.04*
	45,000 > 60000	6	3.30	0.63					
	60,000 > 75000	3	3.13	0.75					
	75,000 บาทขึ้นไป	4	4.10	0.43	27.09	74	0.36		
<b>รวม</b>		<b>80</b>	<b>3.63</b>	<b>0.63</b>	<b>31.48</b>	<b>79</b>			

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอर्मชัน เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่า ค่า  $p=0.04$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน ( $p < 0.05$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	[Mean Difference (I-J)]					
				ต่ำกว่า 15,000	15,000 > 30,000	30,000 > 45,000	45,000 > 60,000	60,000 > 75,000	75,000 ขึ้นไป
				3.10	3.75	3.58	3.30	3.13	4.10
ต่ำกว่า 15,000	5	3.10	0.72	-	0.65455*	0.48889	0.20	0.03	1.00*
					(0.02)	(0.11)	(0.58)	(0.94)	(0.01)
15,000 > 30,000	44	3.75	0.66	-	-	0.16	0.45	0.62	0.34
						(0.33)	(0.08)	(0.09)	(0.27)
30,000 > 45,000	18	3.58	0.38	-	-	-	0.28	0.45	0.51
							(0.31)	(0.23)	(0.13)
45,000 > 60,000	6	3.30	0.63	-	-	-	-	0.16	0.80*
								(0.69)	(0.04)
60,000 > 75,000	3	3.13	0.75	-	-	-	-	-	0.96*
									(0.04)
75,000บาทขึ้น ไป	4	4.10	0.43	-	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม แตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 น้อยกว่า 30,000 บาท พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม แตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 75,000 บาทขึ้นไป พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 45,000 น้อยกว่า 60,000 บาท มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม แตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 75,000 บาทขึ้นไป และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 60,000 น้อยกว่า 75,000 บาท มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม แตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 75,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 75,000 บาทขึ้นไป มีพฤติกรรมกรเป็น

สมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทมากที่สุด โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.0000 รองลงไปคือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 75,000 บาทขึ้นไป มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 60,000 น้อยกว่า 75,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.96667 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 75,000 บาทขึ้นไป มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 45,000 น้อยกว่า 60,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.80000 และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 75,000 บาทขึ้นไป มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.65455 นอกนั้น พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

#### ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน บริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชัน เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) โดยใช้ Multiple Regression

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานที่ 2 ไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชัน เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

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 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชัน เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ซึ่งสามารถนำเสนอผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังตารางที่ 4.30 และตารางที่ 4.31

**ตารางที่ 4.30** ผลค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการทดสอบความถดถอยพหุคูณของ  
ปัจจัย 8 ด้าน โดยรวมที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.74 <sup>a</sup>	.56	.51	.44

a คุณภาพชีวิตในการทำงานกับ Predictors : (Constant) ในภาพรวม

b Predictors : (Constant) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง  
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้  
ความสามารถ ปลอดภัย ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิของ  
พนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน  
และด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.74 และค่า  
สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) มีค่าเท่ากับ 0.56 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงาน  
มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการเปิด  
โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ปลอดภัย ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้าน  
บูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความ  
สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง  
สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 56.10

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ตัวที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยีจำกัด (มหาชน)

Model	ตัวแปรต้น	b	SE <sub>est</sub>	$\beta$	t	p-value(sig.)
1	ค่าคงที่ (Constant)	0.74	0.37	-	1.99	0.05
	QW1		0.07	0.01	0.19	0.85
	QW2	0.20	0.08	0.25	2.33	0.02*
	QW3		0.09	0.05	0.49	0.62
	QW4		0.09	0.34	0.54	0.81
	QW5	0.28	0.10	0.34	2.82	0.00*
	QW6	0.20	0.09	0.23	2.25	0.02*
	QW7		0.08	0.07	0.66	0.51
	QW8		0.08	-0.07	-0.63	0.52

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 R = 0.74, R<sup>2</sup> = 0.56, Seest = 0.00, F = 11.35,

Sig. of F = 0.000 a. Dependent Variable : คุณภาพชีวิตในการทำงาน

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

สมการพยากรณ์

$$Y = 0.74 + 0.02*(QW2) + 0.28*(QW5) + 0.20*(QW6)$$

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยด้วยสถิติ พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกกักขังและปลอดภัย (QW2) ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (QW5) และด้านสิทธิของพนักงาน (QW6) สามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (QW2) มีค่า  $p=0.02$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่าด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อพิจารณาค่า  $b$  พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.20 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.20 หน่วย

ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (QW5) ค่า  $p=0.00$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่าด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อพิจารณาค่า  $b$  พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.28 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.28 หน่วย

ด้านสิทธิของพนักงาน (QW6) ค่า  $p=0.07$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่าด้านสิทธิของพนักงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อพิจารณาค่า  $b$  พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.20 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.207 หน่วย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.32 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

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