

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของค่าตอบแทนที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม” โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการของสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมที่เป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และ ยินดีให้ข้อมูล จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 70.83 โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคมโดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับค่าตอบแทน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของพนักงานที่มีผลต่อค่าตอบแทน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานค่าตอบแทนที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างในประเด็นของปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการแก้ปัญหา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของพนักงานดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่ และร้อยละของพนักงานจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	107	39.3
หญิง	165	60.7
รวม	272	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 และเพศชายจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 แสดงว่าพนักงานส่วนใหญ่ของกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคมเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4.2 จำนวนความถี่ และร้อยละของพนักงานจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 22 ปี	13	4.8
22 – 35 ปี	74	27.2
36 – 50 ปี	106	39.0
51 – 60 ปี	69	25.4
มากกว่า 60 ปี	10	3.7
รวม	272	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากมีอายุระหว่าง 36-50 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมาคืออายุระหว่าง 22-35 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 และอายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 และอายุต่ำกว่า 22 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 และน้อยสุดคืออายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 แสดงว่าพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคมโดยส่วนมากอยู่ในวัยทำงาน (Gen X) คือช่วงอายุระหว่าง 35 – 50 ปี และมีพนักงานในกลุ่มรุ่นใหม่ (Gen Y) อายุระหว่าง 22 – 35 ปี เป็น

ลำดับรองลงมา และยังพบว่าองค์กรยังคงมีการจ้างพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 22 และพนักงานที่มีอายุเกิน 60 ปีขึ้นไปเข้าปฏิบัติงานให้กับองค์กร

ตารางที่ 4.3 จำนวนความถี่ และร้อยละของพนักงานจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	138	50.7
สมรส	127	46.7
หย่าร้าง/หม้าย	7	2.6
รวม	272	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากอยู่ในสถานภาพโสด จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาเป็นสถานภาพสมรส จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 และอยู่ในสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 แสดงว่าพนักงานของกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม มีสถานภาพโสดโดยส่วนใหญ่ แต่พนักงานที่มีครอบครัว (สถานภาพสมรส) มีอัตราเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกันกับพนักงานที่ไม่ได้สมรส

ตารางที่ 4.4 จำนวนความถี่ และร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณวุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	173	63.6
ปริญญาตรี	93	34.2
สูงกว่าปริญญาตรี	6	2.2
รวม	272	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากมีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมา มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 และมีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 แสดงว่าพนักงานของกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคมโดยส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.5 จำนวนความถี่ และร้อยละของพนักงานจำแนกตามอายุงานของพนักงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	36	13.2
1 - น้อยกว่า 3 ปี	61	22.4
3 - น้อยกว่า 6 ปี	60	22.1
6 - น้อยกว่า 9 ปี	37	13.6
9 - น้อยกว่า 12 ปี	25	9.2
12 - น้อยกว่า 15 ปี	9	3.3
15 - น้อยกว่า 18 ปี	13	4.8
18 - น้อยกว่า 21 ปี	18	6.6
21 ปีขึ้นไป	13	4.8
รวม	272	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากมีอายุงานอยู่ระหว่าง 1 – 3 ปี มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 และกลุ่มอายุงานอยู่ระหว่าง 3–น้อยกว่า 6 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 รองลงมามีอายุระหว่าง 6– น้อยกว่า 9 ปี จำนวน 37 คนคิดเป็นร้อยละ 13.6 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 และระหว่าง 9 – น้อยกว่า 12 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 และอายุงานตั้งแต่ 18 – น้อยกว่า 21 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และอายุงานตั้งแต่ 15-น้อยกว่า 18 ปีและ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 และกลุ่มที่มีอายุงานระหว่าง 12 – 15 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 แสดงว่าพนักงานของกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคมโดยส่วนใหญ่จะมีอายุงาน อยู่ระหว่าง 1 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.5 ของพนักงานทั้งหมด

ตารางที่ 4.6 จำนวนความถี่ และร้อยละของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือนที่ได้รับ

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
9,000-น้อยกว่า 15,000 บาท	137	50.4
15,000-น้อยกว่า 20,000 บาท	75	27.6
20,000-น้อยกว่า 25,000 บาท	23	8.5
25,000-น้อยกว่า 30,000 บาท	14	5.1
30,000-น้อยกว่า 35,000 บาท	8	2.9
35,000 บาทขึ้นไป	15	5.5
รวม	172	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากได้รับค่าตอบแทนต่อเดือนอยู่ระหว่าง 9,000-น้อยกว่า 15,000 บาทจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 รองลงมาได้รับค่าตอบแทนระหว่าง 15,000-น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 และค่าตอบแทนระหว่าง 20,000-น้อยกว่า 25,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และค่าตอบแทนตั้งแต่ 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 5.5 และค่าตอบแทนระหว่าง 25,000-น้อยกว่า 30,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และค่าตอบแทนระหว่าง 30,000 – น้อยกว่า 35,000 บาท จำนวน 8 คน แสดงว่าพนักงานของกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคมโดยส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนต่อเดือนอยู่ที่ระดับไม่เกิน 15,000 บาทเนื่องจากพนักงานโดยส่วนมากมีคุณวุฒิระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจึงทำให้ได้รับค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนดไว้ยกเว้นพนักงานที่มีประสบการณ์ในด้านต่างๆ ที่อาจได้รับมีค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น หรืออาจเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งจะได้รับค่าตอบแทนต่อเดือนสูงกว่า 15,000 บาท

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับของค่าผลตอบแทน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลของการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าตอบแทนของพนักงาน

ข้อ	ค่าตอบแทน	\bar{x}	S.D.	การแปลค่า
1.	เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับจากองค์กร เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบของท่าน	2.93	.812	ปานกลาง
2.	เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของท่าน	2.94	.801	ปานกลาง
3.	ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่เหมาะสมเมื่อ เปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน	2.80	.831	ปานกลาง
4.	ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ รับอยู่ในปัจจุบัน	2.96	.767	ปานกลาง
5.	เงินรางวัลประจำปี/เงินประจำขั้นที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กร	2.92	.778	ปานกลาง
6.	ท่านได้รับเงินรางวัลประจำปี/เงินประจำขั้นเพิ่มขึ้นเมื่อผล การปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด	2.90	.771	ปานกลาง
7.	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลเพียงพอต่อ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของท่าน	3.12	.825	ปานกลาง
8.	สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลทำให้ท่านเกิดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.10	.791	ปานกลาง
9.	สวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือการศึกษานูตรเพียงพอต่อ การดูแลบุตรของท่าน	2.87	.802	ปานกลาง
10.	สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ในการศึกษาของบุตรท่าน	2.72	.809	ปานกลาง
11.	มีงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กรช่วยกระตุ้นให้ ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการทำงานอย่าง แท้จริง	3.32	.718	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อ	คำตอบแทน	\bar{x}	S.D.	การแปลค่า
12.	ท่านมีความรู้สึกว่างานในหน้าที่ของท่านเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อซ้ำซาก	3.23	.729	ปานกลาง
13.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และทำให้รู้สึกมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.36	.678	ปานกลาง
14.	ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างสูง และเป็นงานที่น่าสนใจ	3.47	.676	ปานกลาง
15.	งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และความสามารถอย่างเต็มที่	3.50	.734	มาก
16.	ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาในงานที่ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบ	3.42	.774	ปานกลาง
17.	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	3.76	.712	มาก
18.	ท่านพยายามคิดหาวิธีทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ	3.61	.667	มาก
19.	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	3.09	.861	ปานกลาง
20.	ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ และความสามารถจากตำแหน่งงานของท่าน	3.29	.802	ปานกลาง
21.	การปฏิบัติงานของท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.82	.908	ปานกลาง
22.	การยกย่องจากผู้รับบริการและผู้ร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านอยากได้รับเมื่อปฏิบัติหน้าที่	3.14	.823	ปานกลาง
23.	ผู้บังคับบัญชาไว้ใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ขององค์กรให้ท่านปฏิบัติ	3.19	.738	ปานกลาง
24.	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	3.31	.697	ปานกลาง
25.	ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งหวังให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจสูงสุด	3.68	.731	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อ	คำตอบแทน	\bar{x}	S.D.	การแปลค่า
26.	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของท่านมีส่วนสำคัญที่ทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จ	3.64	.735	มาก
27.	ท่านรู้สึกพอใจในคำตอบแทน เช่น เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นแต่ ละปี	2.89	.879	ปานกลาง
28.	ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายจ่ายคำตอบแทนที่เหมาะสม กับงบประมาณที่ได้รับ	2.86	.830	ปานกลาง
29.	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ให้ความห่วงใยและรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.34	.839	ปานกลาง
30.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่สามารถปรึกษาหารือ ชี้แจง หรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้	3.47	.841	ปานกลาง
31.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความ คิดเห็นและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานตาม หน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3.40	.826	ปานกลาง
32.	ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของท่านต่างให้ความร่วมมือใน การทำงานและประสานงานกันเป็นอย่างดี	3.39	.725	ปานกลาง
33.	เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นซึ่ง กันและกัน เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	3.38	.677	ปานกลาง
34.	ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปใช้ งานอยู่เสมอ	3.07	.750	ปานกลาง
35.	ท่านมีส่วนแสดงความคิดเห็นต่องานและกิจกรรมของ องค์กร	3.03	.843	ปานกลาง
36.	ท่านมีความเห็นว่าองค์กรมีสถานที่ทำงานที่มีความ สะอาดและเป็นระเบียบ	3.50	.884	มาก
37.	สภาพแวดล้อมขององค์กรโดยทั่วไปทำให้ท่านมีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.41	.787	ปานกลาง
38.	ท่านมีความเห็นว่าอาคาร สถานที่ทำงาน มีความ เหมาะสมกับลักษณะขององค์กร	3.45	.781	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

	คำตอบแทน	\bar{x}	S.D.	การแปลค่า
1.	คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	2.92	.616	ปานกลาง
	1.1 คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง	2.91	.671	ปานกลาง
	1.2 คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยอ้อม	2.95	.668	ปานกลาง
2.	คำตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน	3.32	.472	ปานกลาง
	2.1 งาน	3.37	.469	ปานกลาง
	2.2 สภาพแวดล้อมในงาน	3.27	.553	ปานกลาง
	คำตอบแทน	3.22	.457	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม มีความคิดเห็นต่อคำตอบแทนที่ตนเองได้รับในระดับปานกลางที่ $\bar{x} = 3.22$ และเมื่อพิจารณาในรายด้านของคำตอบแทน พบว่า คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับปานกลางที่ $\bar{x} = 2.92$ และคำตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินอยู่ในระดับปานกลางที่ $\bar{x} = 3.32$ โดยพบว่าคำตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน (งาน) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ $\bar{x} = 3.37$

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (โดยงาน) ข้อ 17 “ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ $\bar{x} = 3.76$ รองลงมาข้อ 18 “ท่านพยายามคิดหาวิธีทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ” และความคิดเห็นด้านคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ข้อ 10 “สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการศึกษาของบุตรท่าน” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ $\bar{x} = 2.60$ แสดงว่าพนักงานนั้นมีความตั้งใจในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอีกทั้งการคิดหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแต่กลับพบว่าสวัสดิการขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับบุตรในด้านค่าช่วยเหลือในการศึกษาของบุตรเจ้าหน้าที่ และด้านการรักษาพยาบาล และด้านอื่นๆ โดยที่คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมกลับยังไม่เพียงพอต่อพนักงานขององค์กร

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม

ข้อ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	\bar{x}	S.D.	การแปลค่า
1.	พนักงานในบริษัทของท่านมักให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และพนักงานใหม่	3.44	.727	ปานกลาง
2.	พนักงานในบริษัทของท่านเอาใจใส่และเป็นกำลังใจให้เพื่อนร่วมงานเมื่อมีความท้อแท้หรือสิ้นหวัง	3.36	.746	ปานกลาง
3.	พนักงานในบริษัทของท่านมีความเต็มใจที่จะเข้าช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และพนักงานใหม่เมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น	3.43	.765	ปานกลาง
4.	พนักงานในบริษัทของท่านจะคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่นเสมอช่วยกันคิดและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมาในการทำงาน	3.33	.754	ปานกลาง
5.	พนักงานในบริษัทของท่านมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	3.34	.776	ปานกลาง
6.	พนักงานในบริษัทของท่านพึงพาอาศัยกันและกันปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะลงมือดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับงาน	3.37	.776	ปานกลาง
7.	ในการประชุมพนักงานในบริษัทของท่านยินดีรับฟังข้อโต้แย้งของผู้อื่นเสมอ	3.40	.696	ปานกลาง
8.	พนักงานในบริษัทของท่านจะทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอแม้จะมีเหตุขัดข้องใจบางอย่าง	3.42	.724	ปานกลาง
9.	พนักงานในบริษัทของท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการเรียนรู้	3.29	.755	ปานกลาง
10.	พนักงานในบริษัทของท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้นโดยไม่ต้อง ร้องขอ	3.27	.828	ปานกลาง
11.	พนักงานในบริษัทของท่านมีความยินดีที่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท	3.55	.776	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	\bar{x}	S.D.	การแปลค่า
12.	พนักงานในบริษัทของท่านมักจะแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท	3.38	.768	ปานกลาง
13.	พนักงานในบริษัทของท่านจะปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัดและให้ความสำคัญต่อการนัดหมายและตรงเวลา	3.42	.846	ปานกลาง
14.	พนักงานในบริษัทของท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่า	3.41	.778	ปานกลาง
15.	พนักงานในบริษัทของท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานเพื่อบริษัทเท่านั้น ไม่เคยใช้เวลางานเพื่อปฏิบัติงานอื่นที่ไม่เกี่ยวกับงานของบริษัท	3.35	.820	ปานกลาง
	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	\bar{x}	S.D.	การแปลค่า
1.	พฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ	3.44	.690	ปานกลาง
2.	พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น	3.34	.671	ปานกลาง
3.	พฤติกรรมรอดทนอดกลั้น	3.41	.655	ปานกลาง
4.	พฤติกรรมให้ความร่วมมือ	3.37	.641	ปานกลาง
5.	พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	3.39	.737	ปานกลาง
	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	3.38	.598	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในระดับปานกลางที่ $\bar{x} = 3.38$ โดยเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นตามกลุ่มพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี พบว่า พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือมีค่ามากที่สุดคือ $\bar{x} = 3.44$ รองลงมาคือพฤติกรรมรอดทนอดกลั้น $\bar{x} = 3.41$ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ $\bar{x} = 3.39$ และพฤติกรรมให้ความร่วมมือ $\bar{x} = 3.34$ และด้านที่น้อยที่สุดคือพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น $\bar{x} = 3.34$ แสดงว่า พนักงานมีความเห็นว่าการให้ความช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่าพนักงานมีความคิดเห็น ข้อ 11 “พนักงานในบริษัทของท่านมีความยินดีที่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ $\bar{x} = 3.55$ และ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 10 “พนักงานในบริษัทของท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้นโดยไม่ต้องร้องขอ” แสดงให้เห็นว่าพนักงานยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่องค์กรควรที่จะมีการประชาสัมพันธ์เพื่อขอความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และ โทรคมนาคม

ข้อ	ผลการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลค่า
1.	พนักงานปฏิบัติงานได้ผลงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.43	.751	ปานกลาง
2.	พนักงานปฏิบัติงานได้ตามข้อกำหนด และงานนั้นมีผลลัพธ์ในเชิงบวกมากกว่าเชิงลบต่อภาพรวมของบริษัท	3.54	.733	มาก
3.	พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งเข้าใจวิธีและขั้นตอนในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.55	.752	มาก
4.	พนักงานมีความรู้ความชำนาญในการใช้วัสดุอุปกรณ์ / เครื่องมือ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตลอดจนรู้จักระมัดระวังถึงความปลอดภัยในการใช้งานอยู่เสมอ	3.61	.765	มาก
5.	พนักงานมีความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่ที่ทำได้อย่างรวดเร็วและเข้าใจได้อย่างถูกต้อง	3.52	.708	มาก
6.	พนักงานมีความขยันหมั่นเพียร ความสนใจเอาใจใส่ในงานคำนึงถึงความสำคัญของงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด	3.58	.769	มาก
7.	พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น และสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ตลอดจนมีน้ำใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	3.58	.787	มาก
8.	พนักงานมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาและมีความสม่ำเสมอในการมาปฏิบัติงานตลอดทั้งปี	3.59	.819	มาก
9.	พนักงานสามารถติดต่อสื่อสาร ถ่ายทอด และชี้แจงความคิดเรื่องราวต่างๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่ายและตรงประเด็น	3.45	.786	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อ	ผลการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลค่า
10.	พนักงานมีการพัฒนาความคิดใหม่ ๆ หรือกระบวนการปฏิบัติงานใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.41	.787	ปานกลาง
11.	พนักงานให้ความร่วมมือและประสานงานกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.54	.772	มาก
12.	พนักงานมีพฤติกรรมหรือการวางตัวอย่างเหมาะสมตามระเบียบ หรือ ข้อบังคับของบริษัท	3.54	.791	มาก
13.	พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างละเอียดรอบคอบ ผลงานเป็นที่เชื่อถือได้ โดยผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องคอยควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.57	.780	มาก
14.	พนักงานมีความสามารถในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาในงานตลอดจนสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์	3.47	.723	ปานกลาง
15.	พนักงานมีพัฒนาการ หรือ ขวนขวายหาความรู้ให้กับตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความรอบรู้ในงานที่ทำหรืองานที่เกี่ยวข้อง	3.49	.749	ปานกลาง
	ผลการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลค่า
1.	ปริมาณ	3.43	.751	ปานกลาง
2.	คุณภาพ	3.54	.733	มาก
3.	ความรอบรู้ในงาน	3.55	.752	มาก
4.	ความสามารถในการใช้สิ่งอุปกรณ์	3.61	.765	มาก
5.	ความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่	3.52	.708	มาก
6.	ความรับผิดชอบในงาน	3.58	.769	มาก
7.	มนุษยสัมพันธ์	3.58	.787	มาก
8.	การมาทำงานตรงต่อเวลา	3.59	.819	มาก
9.	การสื่อสาร	3.45	.786	ปานกลาง
10.	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.41	.787	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

	ผลการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลค่า
11.	ความร่วมมือ/ประสานงาน	3.54	.772	มาก
12.	ความประพฤติและปฏิบัติงานตามระเบียบ	3.54	.791	มาก
13.	ความเชื่อถือและไว้วางใจ	3.57	.780	มาก
14.	การแก้ปัญหา/การตัดสินใจ	3.47	.723	ปานกลาง
15.	การพัฒนาตนเอง	3.49	.749	ปานกลาง
	ผลการปฏิบัติงาน	3.53	.633	มาก

จากตารางที่ 4.9 จากตารางพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ที่ระดับ $\bar{x} = 3.53$ โดยเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าความสามารถในการใช้สิ่งอุปกรณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ $\bar{x} = 3.61$ รองลงมาคือด้านการมาทำงานตรงต่อเวลาและสม่ำเสมอระดับ $\bar{x} = 3.59$ และด้านความมีมนุษยสัมพันธ์และความรับผิดชอบในงานที่ระดับ $\bar{x} = 3.58$ และด้านความเชื่อถือและไว้วางใจที่ระดับ $\bar{x} = 3.57$ และพบว่าผลการปฏิบัติงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดที่ระดับ $\bar{x} = 3.41$ แสดงว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อการมาปฏิบัติงานที่ตรงต่อเวลาซึ่งอาจด้วยระเบียบข้อปฏิบัติขององค์กรหรือด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติ รวมทั้งการมีมนุษยสัมพันธ์ของพนักงานด้วยกันและความรับผิดชอบภายในงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความคิดเห็นด้านผลปฏิบัติงานในระดับสูงของพนักงาน แต่ทั้งนี้องค์กรควรที่จะพัฒนาให้พนักงานได้มีการพัฒนาแนวความคิดใหม่ๆ หรือกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์เชิงอนุมาน

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานที่มีผลต่อค่าตอบแทน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม

ส่วนที่ 3.1 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา आयงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานที่มีผลต่อค่าตอบแทนของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน(เพศ) มีผลต่อค่าตอบแทนของพนักงาน (T-test)

เพศ	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	p-value
ชาย	107	3.242	.44897	.699	.749
หญิง	165	3.202	.46351	.703	
รวม	272				

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ t – Test ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อค่าตอบแทนของพนักงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value ≥ 0.05 แสดงว่าเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อค่าตอบแทนของพนักงานของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน (อายุ) มีผลต่อค่าตอบแทนของพนักงาน

อายุ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2.917	4	.729	.3620	.007*
ภายในกลุ่ม	53.785	267	.201		
รวม	56.702	271			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อค่าตอบแทนของพนักงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value ≤ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีค่าตอบแทนของพนักงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าตอบแทนของพนักงานจำแนกตามอายุ
ของพนักงาน ด้วยวิธีหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ LSD

	Mean	ต่ำกว่า 22 ปี	22 – 35 ปี	36 – 50 ปี	51 – 60 ปี	มากกว่า 60 ปี
ต่ำกว่า 22 ปี	3.3198	-	-.03080	.10559	.24470	.18563
22 – 35 ปี	3.3506	.03080	-	.13639*	.27551*	.21643
36 – 50 ปี	3.2143	-.10559	-.13639*	-	.13912*	.08004
51 – 60 ปี	3.0751	-.24470	-.27551*	-.13912*	-	-.05908
มากกว่า 60 ปี	3.1342	-.18563	-.21643	-.08004	.05908	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่าเมื่อทดสอบค่าความแตกต่างของอายุพนักงานกับค่าตอบแทนของพนักงานมีความแตกต่างกันมีด้วยกัน 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีอายุ 22 - 35 ปี มีค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 – 50 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ .13639

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 22 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ .27551

กลุ่มที่ 3 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ .13912

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน (สถานภาพ) มีผลต่อค่าตอบแทนของพนักงาน

สถานภาพ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	.107	2	.053	.254	.776
ภายในกลุ่ม	56.595	269	.210		
รวม	56.702	271			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านสถานภาพของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อค่าตอบแทนของพนักงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value ≥ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยด้านสถานภาพของพนักงาน ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อค่าตอบแทนของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน(การศึกษา) มีผลต่อค่าตอบแทนของพนักงาน

การศึกษา	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	.840	2	.420	2.022	.134
ภายในกลุ่ม	55.862	269	.208		
รวม	56.702	271			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.14 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านระดับการศึกษาของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อค่าตอบแทนของพนักงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value ≤ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อค่าตอบแทนของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน(อายุงาน) มีผลต่อค่าตอบแทนของพนักงาน

อายุงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	6.773	8	.847	4.46	.000*
ภายในกลุ่ม	49.929	263	.190		
รวม	56.702	271			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านอายุงานของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อค่าตอบแทนของพนักงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value ≤ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยด้านอายุงานของพนักงาน ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อค่าตอบแทนของพนักงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าตอบแทนของพนักงาน จำแนกตาม อายุงานของพนักงาน ด้วยวิธีหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ LSD

	Mean	ต่ำกว่า 1 ปี	1- น้อยกว่า 3 ปี	3 - น้อยกว่า 6 ปี	6- น้อยกว่า 9 ปี	9- น้อยกว่า 12 ปี	12- น้อยกว่า 15 ปี	15- น้อยกว่า 18 ปี	18 - น้อยกว่า 21 ปี	21 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.5577	-	.28337*	.37880*	.41266*	.56722*	.27412	.48285*	.50804*	.38568*
1 - น้อยกว่า 3 ปี	3.2744	-.28337*	-	.09543	.12928	.28385*	-.00925	.19948	.22467	.10231
3 - น้อยกว่า 6 ปี	3.1789	-.37880*	-.09543	-	.03385	.18842	-.10468	.10405	.12924	.00688
6 - น้อยกว่า 9 ปี	3.1451	-.41266*	-.12928	-.03385	-	.15157	-.13853	.07019	.09538	-.02697
9 - น้อยกว่า 12 ปี	2.9905	-.56722*	-.28385*	-.18842	-.15457	-	-.29310	-.08437	-.05918	-.18154
12 - น้อยกว่า 15 ปี	3.2836	-.27412	.00925	.10468	.13853	.29310	-	..20873	.23392	.11156
15 - น้อยกว่า 18 ปี	3.0749	-.48285*	-.19948	-.10405	-.07019	.08437	-.20873	-	.02519	-.09717
18 - น้อยกว่า 21 ปี	3.0497	-.50804*	-.22467	-.12924	-.09538	.05918	-.23392	-.02519	-	-.12236
21 ปี ขึ้นไป	3.1721	-.38568*	-.10231	-.00688	.02697	.18154	-.11156	.09717	.12236	-

จากตารางที่ 4.16 พบว่า เมื่อทดสอบค่าความแตกต่างของค่าตอบแทนของพนักงาน จำแนกตามอายุงานของพนักงาน พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีค่าตอบแทนของพนักงานที่แตกต่างกันมีด้วยกัน 8 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จะมีค่าตอบแทนของพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 - น้อยกว่า 3 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างที่ระดับ 0.28337

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จะมีค่าตอบแทนของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 - น้อยกว่า 6 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างที่ระดับ 0.37880

กลุ่มที่ 3 พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จะมีค่าตอบแทนของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 - น้อยกว่า 9 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างที่ระดับ 0.41266

กลุ่มที่ 4 พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จะมีค่าตอบแทนของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 9 - น้อยกว่า 12 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างที่ระดับ 0.56722

กลุ่มที่ 5 พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จะมีค่าตอบแทนของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 15 - น้อยกว่า 18 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างที่ระดับ 0.48285

กลุ่มที่ 6 พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จะมีค่าตอบแทนของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 18 - น้อยกว่า 21 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างที่ระดับ 0.50804

กลุ่มที่ 7 พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จะมีค่าตอบแทนของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างที่ระดับ 0.38568

กลุ่มที่ 8 พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 1- น้อยกว่า 3 ปี จะมีค่าตอบแทนของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 9 - น้อยกว่า 12 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างที่ระดับ 0.28385

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน (รายได้เฉลี่ยต่อเดือน) มีผลต่อค่าตอบแทนของพนักงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1.526	5	.305	1.471	.199
ภายในกลุ่ม	55.176	266	.207		
รวม	56.702	271			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อค่าตอบแทนของพนักงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value ≤ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อค่าตอบแทนของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จากการทดสอบสมมติฐานในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ อายุงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อค่าตอบแทนของพนักงานมากกว่า พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และ โทรคมนาคม โดยส่วนใหญ่มีผลต่อค่าตอบแทนของพนักงานมากกว่า อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และอายุงานของพนักงาน แสดงว่า อุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และ โทรคมนาคมให้ความสำคัญกับอายุของพนักงาน และระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์การ ต่อการบริหารค่าตอบแทนของพนักงานภายในองค์การ

ส่วนที่ 3.2 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และ โทรคมนาคม

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน(เพศ) มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

เพศ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	p-value
ชาย	107	3.443	.63432	1.324	.205
หญิง	165	3.345	.57184	1.295	
รวม	272				

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ t – Test ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value ≥ 0.05 แสดงว่าเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน(อายุ) มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

อายุ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	6.321	4	1.580	4.658	.001*
ภายในกลุ่ม	53.785	267	.201		
รวม	56.702	271			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value ≤ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามอายุของพนักงาน ด้วยวิธีหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ LSD

	Mean	ต่ำกว่า 22 ปี	22 – 35 ปี	36 – 50 ปี	51 – 60 ปี	มากกว่า 60 ปี
ต่ำกว่า 22 ปี	3.5795	-	.03444	.16942	.42586*	.32615
22 – 35 ปี	3.5450	-.03444	-	.13498	.39142*	.29171
36 – 50 ปี	3.4101	-.16942	-.13498	-	.25644*	.15673
51 – 60 ปี	3.1536	-.42586*	-.39142*	-.25644*	-	.09971
มากกว่า 60 ปี	3.2533	-.32615	-.29171	-.15673	-.09971	-

จากตารางที่ 4.20 พบว่าเมื่อทดสอบค่าความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามอายุของพนักงาน พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกันมีด้วยกัน 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 22 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างที่ระดับ .42586

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 22 – 35 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างที่ระดับ .39142

กลุ่มที่ 3 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 – 50 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างที่ระดับ .25644

แสดงว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 50 ปีจะมีทัศนคติและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพนักงานที่อายุเกิน 50 ปี เนื่องด้วยพนักงานกลุ่มดังกล่าวเป็นวัยทำงานต้องการที่จะสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ จึงทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกว่าพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุงาน

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน(สถานภาพ) มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สถานภาพ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	.733	2	.366	1.025	.360
ภายในกลุ่ม	96.171	269	.358		
รวม	96.904	271			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านสถานภาพของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value ≥ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยด้านสถานภาพของพนักงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน(การศึกษา) มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การศึกษา	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	3.586	2	1.793	5.169	.006*
ภายในกลุ่ม	93.318	269	.347		
รวม	96.904	271			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.22 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านระดับการศึกษาของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า $p\text{-value} \leq 0.05$ ดังนั้น ปัจจัยด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามการศึกษาของพนักงาน ด้วยวิธีหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ LSD

	Mean	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.4609	-	.18848*	.56089*
ปริญญาตรี	3.2724	-.18848*	-	.37240
สูงกว่าปริญญาตรี	2.9000	-.56089*	-.37240	-

จากตารางที่ 4.23 พบว่าเมื่อทดสอบค่าความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามการศึกษาของพนักงาน พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกันมีด้วยกัน 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าวุฒิปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างที่ระดับ .18848

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าวุฒิสองระดับปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างที่ระดับ .56089

แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี จะมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป อาจเนื่องจากการเป็นเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติหรือระดับล่างจึงทำให้เข้าใจถึงวัฒนธรรมขององค์กรมากกว่า จึงทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสูงกว่า

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน(อายุงาน) มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

อายุงาน	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	10.993	8	1.374	4.207	0.000
ภายในกลุ่ม	85.911	263	.327		
รวม	96.904	271			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านอายุงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value ≤ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยด้านอายุงานของพนักงาน ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
จำแนกตามอายุงานของพนักงาน ด้วยวิธีหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ LSD

	Mean	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - น้อยกว่า 3 ปี	3 - น้อยกว่า 6 ปี	6 - น้อยกว่า 9 ปี	9 - น้อยกว่า 12 ปี	12 - น้อยกว่า 15 ปี	15 - น้อยกว่า 18 ปี	18 - น้อยกว่า 21 ปี	21 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.6926	-	.15270	.22926*	.37548*	.70059*	.28519	.47208*	.59259*	.45157*
1 - น้อยกว่า 3 ปี	3.5399	-.15270	-	.14656	.22277	.54789*	.13248	.31938	.43989*	.29887
3 - น้อยกว่า 6 ปี	3.3933	-.22926*	-.14656	-	.07622	.40133*	-.01407	.17282	.29333	.15231
6 - น้อยกว่า 9 ปี	3.3171	-.37548*	-.22277	-.07622	-	.32512*	-.09029	.09660	.21712	.07609
9 - น้อยกว่า 12 ปี	2.9920	-.70059*	-.54789*	-.40133*	-.32512*	-	-.41541	-.22851	-.10800	-.24903
12 - น้อยกว่า 15 ปี	3.4074	-.28519	-.13248	.01407	.09029	.41541	-	.18698	.30741	.16638
15 - น้อยกว่า 18 ปี	3.2205	-.47208*	-.31938	-.17282	-.09660	.22851	-.18698	-	.12051	-.02051
18 - น้อยกว่า 21 ปี	3.1000	-.59259*	-.43989*	-.29333	-.21712	.10800	-.30741	-.12051	-	-.14103
21 ปีขึ้นไป	3.2410	-.45157*	-.29887	-.15231	-.07609	.24903	.16638	.02051	.14103	-

จากตารางที่ 4.25 พบว่าเมื่อทดสอบค่าความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามอายุงานของพนักงาน พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกันมีด้วยกัน 10 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ต่ำกว่า 1 ปี จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 - น้อยกว่า 6 ปี โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.22926

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ต่ำกว่า 1 ปี จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 - น้อยกว่า 9 ปี โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.37548

กลุ่มที่ 3 พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ต่ำกว่า 1 ปี จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 9 - น้อยกว่า 12 ปี โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.70059

กลุ่มที่ 4 พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ต่ำกว่า 1 ปี จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 15 - น้อยกว่า 18 ปี โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.47208

กลุ่มที่ 5 พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ต่ำกว่า 1 ปี จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 18 - น้อยกว่า 21 ปี โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.59259

กลุ่มที่ 6 พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ต่ำกว่า 1 ปี จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 - น้อยกว่า 6 ปี โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.45157

กลุ่มที่ 7 พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 1- น้อยกว่า 3 ปี จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 9 - น้อยกว่า 12 ปี โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.54789

กลุ่มที่ 8 พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 1- น้อยกว่า 3 ปี จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 18 - น้อยกว่า 21 ปี โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.43989

กลุ่มที่ 9 พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 - น้อยกว่า 6 ปี จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 9 - น้อยกว่า 12 ปี โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.40133

กลุ่มที่ 10 พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 - น้อยกว่า 9 ปี จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 9 - น้อยกว่า 12 ปี โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.32512

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน (รายได้เฉลี่ยต่อเดือน) มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	4.465	5	.893	2.570	.027
ภายในกลุ่ม	92.439	266	.348		
รวม	96.904	271			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value ≤ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน ด้วยวิธีหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ LSD

	Mean	9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 - น้อยกว่า 20,000 บาท	20,000 - น้อยกว่า 25,000 บาท	25,000 - น้อยกว่า 30,000 บาท	30,000 - น้อยกว่า 35,000 บาท	35,000 บาทขึ้นไป
9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาท	3.4973	-	.19332*	.32631*	.27828	-.00268	.32843*
15,000 - น้อย กว่า 20,000 บาท	3.3040	-.19332*	-	.13299	.08495	-.19600	.13511
20,000 - น้อย กว่า 25,000 บาท	3.1710	-.32631*	-.13299	-	-.04803	-.32899	.00213
25,000 - น้อย กว่า 30,000 บาท	3.2190	-.27828	-.08495	.04803	-	-.28095	.05016
30,000 - น้อย กว่า 35,000 บาท	3.5000	.00268	.19600	.32899	.28095	-	.33111
35,000 บาท ขึ้นไป	3.1689	-.32843*	-.13511	-.00213	-.05016	-.33111	-

จากตารางที่ 4.27 พบว่าเมื่อทดสอบค่าความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกันมีด้วยกัน 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีรายได้น้อยต่อเดือนตั้งแต่ 9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาทจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยต่อเดือนระหว่าง 15,000 - น้อยกว่า 20,000 บาทโดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างที่ระดับ 0.19332

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีรายได้น้อยต่อเดือนตั้งแต่ 9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาทจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยต่อเดือนระหว่าง 20,000 - น้อยกว่า 25,000 บาทโดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างที่ระดับ .32631

กลุ่มที่ 3 พนักงานที่มีรายได้น้อยต่อเดือนตั้งแต่ 9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาทจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยต่อเดือนตั้งแต่ 35,000 บาทขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างที่ระดับ 0.32843

ดังนั้น จากการทดสอบสมมติฐานในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ อาชญากรรม และรายได้น้อยต่อเดือน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และ โทรคมนาคม มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและสถานภาพที่ไม่มีผลต่อแสดงว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่างๆ ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และ โทรคมนาคมมีความสำคัญต่อการแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ส่วนที่ 3.3 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อาชญากรรม และรายได้น้อยต่อเดือนที่ได้รับมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และ โทรคมนาคม

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน (เพศ) มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

เพศ	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	p-value
ชาย	107	3.563	0.6302	.796	.923
หญิง	165	3.500	0.6357		
รวม	272				

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ t – Test ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value ≥ 0.05 ดังนั้น เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน(อายุ) มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

อายุ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	3.869	4	1.029	2.465	.045
ภายในกลุ่ม	104.775	267	.340		
รวม	108.644	271			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value ≤ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุของพนักงาน ด้วยวิธีหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ LSD

	Mean	ต่ำกว่า 22 ปี	22 – 35 ปี	36 – 50 ปี	51 – 60 ปี	มากกว่า 60 ปี
ต่ำกว่า 22 ปี	3.6308	-	-.01247	.07228	.29840	.13744
22 – 35 ปี	3.6432	.01247	-	.08475	.31088*	.14991
36 – 50 ปี	3.5585	-.07228	-.08475	-	.22612*	.06516
51 – 60 ปี	3.3324	-.29840	-.31088*	-.22612*	-	-.16097
มากกว่า 60 ปี	3.4933	-.13744	-.14991	-.06516	.16097	-

จากตารางที่ 4.30 พบว่าเมื่อทดสอบค่าความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุของพนักงาน พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกันมีด้วยกัน 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 22 – 35 ปี จะมีผลการปฏิบัติงานที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 51 -60 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.31088

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 22 – 35 ปี จะมีผลการปฏิบัติงานที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 51 -60 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.22612

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน (สถานภาพ) มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สถานภาพ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	.675	2	.337	.841	.433
ภายในกลุ่ม	107.970	269	.401		
รวม	108.644	271			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านสถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value ≥ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยด้านสถานภาพของพนักงาน ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม ที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน (การศึกษา) มีผลต่อผลต่อผลการปฏิบัติงาน
พนักงาน

การศึกษา	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	5.245	2	2.622	6.823	.001*
ภายในกลุ่ม	103.399	269	.384		
รวม	108.644	271			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.32 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านระดับการศึกษาของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า p-value ≤ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนก
ตามคุณวุฒิของพนักงาน ด้วยวิธีหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ LSD

	Mean	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.6254	-	.25769*	.54766*
ปริญญาตรี	3.3677	-.25769*	-	.28996
สูงกว่าปริญญาตรี	3.0778	-.54766*	-.28996	-

จากตารางที่ 4.33 พบว่าเมื่อทดสอบค่าความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาของพนักงาน พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีด้วยกัน 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีคุณวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างที่ระดับ .23817

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีคุณวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีคุณวุฒิสองปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างที่ระดับ .52813

แสดงว่าพนักงานที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จะมีผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าพนักงานที่มีคุณวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป อาจเนื่องจากการเป็นเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติหรือระดับล่างจึงต้องปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างผลงานเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน(อายุงาน) มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

อายุงาน	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	8.631	8	1.079	2.837	.005
ภายในกลุ่ม	100.013	263	.380		
รวม	108.644	271			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านอายุงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าค่า $p\text{-value} \leq 0.05$ ดังนั้น ปัจจัยด้านอายุงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงานของพนักงาน ด้วยวิธีหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ LSD

	Mean	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - น้อยกว่า 3 ปี	3 - น้อยกว่า 6 ปี	6 - น้อยกว่า 9 ปี	9 - น้อยกว่า 12 ปี	12 - น้อยกว่า 15 ปี	15 - น้อยกว่า 18 ปี	18 - น้อยกว่า 21 ปี	21 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.5577	-	.14098	.25111	.33694*	.63467*	.45926*	.50769*	.37778*	.40000*
1 - น้อยกว่า 3 ปี	3.2744	-.14098	-	.11013	.19595	.49368*	.31828	.36671	.23679	.25902
3 - น้อยกว่า 6 ปี	3.1789	-.25111	-.11013	-	.08583	.38356*	.20815	.25658	.12667	.14889
6 - น้อยกว่า 9 ปี	3.1451	-.33694*	-.19595	-.08583	-	.29773	.12232	.17076	.04084	.06306
9 - น้อยกว่า 12 ปี	2.9905	-.63467*	-.49368*	-.38356*	-.29773	-	-.17541	-.12697	-.25689	-.23467
12 - น้อยกว่า 15 ปี	3.2836	-.45926*	-.31828	-.20815	-.12232	.17541	-	.04843	-.08148	-.05926
15 - น้อยกว่า 18 ปี	3.0749	-.50769*	-.36671	-.25658	-.17076	.12697	-.04843	-	-.12991	-.10769
18 - น้อยกว่า 21 ปี	3.0497	-.37778*	-.23679	-.12667	-.04084	.25689	.08148	.12991	-	.02222
21 ปีขึ้นไป	3.1721	-.40000*	.25902	-.14889	-.06306	.23467	.05926	.10769	-.02222	-

จากตารางที่ 4.35 พบว่าเมื่อทดสอบค่าความแตกต่างของพฤติกรรมผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงานของพนักงาน พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมี 9 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 - น้อยกว่า 6 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ .25111

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 - น้อยกว่า 9 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.33694

กลุ่มที่ 3 พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 9 - น้อยกว่า 12 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.63467

กลุ่มที่ 4 พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 12 - น้อยกว่า 15 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.45926

กลุ่มที่ 5 พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 15 - น้อยกว่า 18 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.50769

กลุ่มที่ 6 พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 18 - น้อยกว่า 21 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.37778

กลุ่มที่ 7 พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.40000

กลุ่มที่ 8 พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 1- น้อยกว่า 3 ปี มีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 9 - น้อยกว่า 12 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.49368

กลุ่มที่ 9 พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 3- น้อยกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 9 - น้อยกว่า 12 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.38356

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน(รายได้เฉลี่ยต่อเดือน) มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	6.790	5	1.358	3.547	.004
ภายในกลุ่ม	101.854	266	.383		
รวม	108.644	271			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า $p\text{-value} \leq 0.05$ ดังนั้น ปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ย
ต่อเดือนของพนักงาน ด้วยวิธีหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ LSD

	Mean	9,000 – น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – น้อยกว่า 20,000 บาท	20,000 - น้อยกว่า 25,000 บาท	25,000 - น้อยกว่า 30,000 บาท	30,000 - น้อยกว่า 35,000 บาท	35,000 บาทขึ้นไป
9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาท	3.6496	-	.18119*	.42065*	.30202	-.06703	.45852*
15,000 - น้อยกว่า 20,000 บาท	3.4684	-.18119*	-	.23946	.12083	-.24822	.27733
20,000 - น้อยกว่า 25,000 บาท	3.2290	-.42065*	-.23946	-	-.11863	-.48768	.03787
25,000 - น้อยกว่า 30,000 บาท	3.3476	-.30202	-.12083	.11863	-	-.36905	.15651
30,000 - น้อยกว่า 35,000 บาท	3.7167	.06703	.24822	.48768	.36905	-	.52556
35,000 บาท ขึ้นไป	3.1911	-.45852*	-.27733	-.03787	-.15651	-.52556	-

จากตารางที่ 4.37 พบว่าเมื่อทดสอบค่าความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่าง
กันมีด้วยกัน 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาทจะมีผลการ
ปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000 - น้อยกว่า 20,000 บาท โดยมี
ค่าเฉลี่ยความแตกต่างที่ระดับ 0.18119

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาทจะมีผลการ
ปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,000 - น้อยกว่า
25,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างที่ระดับ .42065

กลุ่มที่ 3 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาทจะมีผลการ
ปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 35,000 บาทขึ้นไป โดยมี
ค่าเฉลี่ยความแตกต่างที่ระดับ 0.45852

ดังนั้น จากการทดสอบสมมติฐานในด้านปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุ
งานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า
อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานกลุ่ม

อุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และ โทรคมนาคม มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศและสถานภาพที่ไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่นเดียวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่างๆ ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และ โทรคมนาคมมีความสำคัญต่อการแสดงออกถึงผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของพนักงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญต่อความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ทั้งนี้เมื่อพนักงานขององค์กรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแล้ว ย่อมส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญต่อพนักงานด้วยนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีส่วนบุคคลต่อองค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เพื่อส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานผลกระทบของค่าตอบแทนต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และ โทรคมนาคม เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และ ไม่ใช่ตัวเงิน ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ดังนี้

ตารางที่ 4.38 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวม

(ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน,ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764	.584	.5870	.38731

a.Predict : (Constant) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน,ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน

จากตารางที่ 4.38 พบว่าตัวแปรอิสระ 2 ตัวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูง คือ .764 ตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ 58.4% ด้วยความคลาดเคลื่อนของการกะประมาณ .3731(หมายถึงความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย)

ตารางที่ 4.39 การตรวจสอบตัวแปรด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.553	2	28.276	188.502	.000*
	Residual	40.352	269	.150		
Total		96.904	271			

a. Predict : (Constant)พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

b. Dependent Variable : ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน,ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า มีตัวแปรด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน อย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.40 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	ตัวแปรต้น	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	.168	.169		.993	.322
	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	.004	.046	.005	.098	.922
	ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน	.964	.060	.761	16.191	.000

a. Dependent Variable : พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.40 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.168 + 0.964(\text{ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน})$$

ค่า b ของค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ($b = .964$) หมายความว่า เมื่อค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น 0.964 หน่วย เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ($P \leq 0.05$) แสดงว่าค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

ตารางที่ 4.41 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการเชิงพหุคูณของตัวแปรย่อย (ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โดยตรง/โดยอ้อม ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินงาน/สภาพแวดล้อม) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787	.619	.613	.37203

a. Predict : (Constant)ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โดยตรงและ โดยอ้อม,ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินงานและสภาพแวดล้อม

จากตารางที่ 4.41 พบว่าตัวแปรอิสระ 4ตัวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูง คือ .787 ตัวแปรทั้ง 4 สามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ 61.9% ด้วยความคลาดเคลื่อนของการประมาณ .37203 (หมายถึงความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย)

ตารางที่ 4.42 การตรวจสอบตัวแปรด้านย่อยของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่
ตัวเงินที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.950	4	14.988	108.289	.000*
	Residual	36.954	267	.138		
Total		96.904	271			

a. Predict : (Constant)ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โดยตรงและ โดยอ้อม,ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินงาน
และสภาพแวดล้อม

b. Dependent Variable : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า มีตัวแปรย่อยด้านทั้ง 4 ด้านของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและ
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน อย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรย่อยด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและ
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Model	ตัวแปรต้น	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	.363	.168		2.167	.031
	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง	-.091	.061	-.068	-1.089	.278
	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยอ้อม	.073	.048	.082	1.513	.132
	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (งาน)	.238	.073	.187	3.245	.001
	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (สภาพแวดล้อม)	.694	.066	.642	10.542	.000

a. Dependent Variable : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.363 + 0.238(\text{ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินจากงาน}) + 0.694(\text{ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินจากสภาพแวดล้อม})$$

ค่า b ของค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่เกิดจากงาน ($b = .238$) หมายความว่า เมื่อค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่เกิดจากงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น 0.238 หน่วย เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ($P \leq 0.05$) แสดงว่าค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่เกิดจากงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า b ของค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่เกิดสภาพแวดล้อม ($b = .694$) หมายความว่า เมื่อค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่เกิดสภาพแวดล้อมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น 0.694 หน่วย เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ($P \leq 0.05$) แสดงว่าค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่เกิดสภาพแวดล้อมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานผลกระทบของค่าตอบแทนต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช่ว่าเงิน ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ดังนี้

ตารางที่ 4.44 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการเชิงพหุคูณของตัวแปร โดยรวมของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645	.416	.412	.48569

a. Predict : (Constant)ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน,ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน

จากตารางที่ 4.44 พบว่าตัวแปรอิสระ 2ตัวมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง คือ 0.645 ตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ 41.6% ด้วยความคลาดเคลื่อนของการประมาณ .48569 (หมายถึงความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย)

ตารางที่ 4.45 การตรวจสอบตัวแปรด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.189	2	22.595	95.784	.000*
	Residual	63.455	269	.236		
Total		108.644	271			

a. Predict : (Constant)ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

b. Dependent Variable : ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน,ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 พบว่า มีตัวแปรด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน อย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.46 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

Model	ตัวแปรต้น	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	Constant	.670	.212		3.160	.002
	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	-.028	.057	-.028	-.497	.620
	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	.884	.075	.660	11.844	.000

a. Dependent Variable : ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.46 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.670 + 0.884(\text{ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน})$$

ค่า b ของค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (b= .884) หมายความว่า เมื่อค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.884 หน่วย เมื่อทดสอบความมี

นัยสำคัญพบว่า ($P \leq 0.05$) แสดงว่าค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.47 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการเชิงพหุคูณของตัวแปรย่อยโดยรวมของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652	.426	.417	.48340

a. Predict : (Constant)ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรงและโดยอ้อม,ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน งานและสภาพแวดล้อม

จากตารางที่ 4.47 พบว่าตัวแปรอิสระ 4ตัวมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง คือ .652 ตัวแปรทั้ง 4 สามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ 42.6% ด้วยความคลาดเคลื่อนของการกะประมาณ .48340 (หมายถึงความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย)

ตารางที่ 4.48 การตรวจสอบตัวแปรย่อยด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.254	4	11.563	49.485	.000*
	Residual	62.391	267	.234		
Total		108.644	271			

a. Predict : (Constant) ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

b. Dependent Variable : ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรงและโดยอ้อม,ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินงานและสภาพแวดล้อม

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 พบว่า มีตัวแปรย่อยด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน อย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.49 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรย่อยด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

Model	ตัวแปรต้น	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std.Error	Beta		
1	Constant	.768	.218		3.523	.001
	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง	-.090	.062	-.096	-1.463	.145
	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยอ้อม	.055	.063	.058	.875	.383
	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน(งาน)	.347	.095	.257	3.639	.000
	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (สภาพแวดล้อม)	.517	.086	.452	6.046	.000

a. Dependent Variable : ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.768 + 0.347(\text{ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินจากงาน}) + 0.517(\text{ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินจากสภาพแวดล้อม})$$

ค่า b ของค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่เกิดจากงาน (b= 0.347) หมายความว่า เมื่อค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่เกิดจากงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.347 หน่วย เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ($P \leq 0.05$) แสดงว่าค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่เกิดจากงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่า b ของค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่เกิดสภาพแวดล้อม (b = .517) หมายความว่า เมื่อค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่เกิดสภาพแวดล้อมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.517 หน่วย เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ($P \leq 0.05$) แสดงว่าค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่เกิดสภาพแวดล้อมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบหาผลกระทบของค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม พบว่าปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินจะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเช่นเดียวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาถึงตัวแปรย่อยของค่าตอบแทน พบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่เกิดจากงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเช่นเดียวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม

ส่วนที่ 5 การทดสอบหาผลของปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และ โทรคมนาคม เพื่อทดสอบหาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในแต่ละด้านที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้วยวิธี Multiple Regression Analysis

ตารางที่ 4.50 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817	.667	.666	.36612

a. Predict : (Constant) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากตารางที่ 4.50 พบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับสูง คือ 0.817 ตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ 66.7% ด้วยความคลาดเคลื่อนของการประมาณ .36612 (หมายถึงความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย)

ตารางที่ 4.51 การตรวจสอบตัวแปรด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.189	2	22.595	95.784	.000*
	Residual	63.455	269	.236		
	Total	108.644	271			

a. Predict : (Constant)ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

b. Dependent Variable : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 พบว่า มีตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.52 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

Model	ตัวแปรต้น	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	.559	.128		4.688	.000
	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.865	.037	.817	23.249	.000

a. Dependent Variable : ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.52 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.559 + 0.865(\text{พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร})$$

ค่า b ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($b = 0.559$) หมายความว่า เมื่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.559 หน่วย เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ($P \leq 0.05$) แสดงว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.53 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการเชิงพหุคูณของตัวแปรย่อยของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std.Error of the Estimate
1	.824	.679	.673	.36184

a. Predict : (Constant)พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีทั้ง 5 ด้าน

จากตารางที่ 4.53 พบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับสูง คือ 0.824 ตัวแปรย่อยทั้ง 5 สามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ 67.9% ด้วยความคลาดเคลื่อนของการประมาณ .36184 (หมายถึงความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย)

ตารางที่ 4.54 การตรวจสอบตัวแปรย่อยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.817	5	14.763	112.760	.000*
	Residual	34.827	266	.131		
	Total	108.644	271			

a. Predict : (Constant) ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

b. Dependent Variable : พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 พบว่า มีตัวแปรย่อยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.55 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรย่อยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

Model	ตัวแปรต้น	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	.607	.128		4.722	.000
	พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	.100	.061	.109	1.647	.101
	พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น	.052	.068	.055	.766	.445
	พฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น	.162	.054	.168	3.008	.003*
	พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	.257	.074	.260	3.478	.001*
	พฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่	.290	.052	.337	5.561	.000*

a. Dependent Variable : ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.55 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.607 + 0.162(\text{พฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น}) + 0.257(\text{พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ}) + 0.290(\text{พฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่})$$

ค่า b ของพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น ($b = 0.162$) หมายความว่า เมื่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.162 หน่วย เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ($P \leq 0.05$) แสดงว่าพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้นส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า b ของพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ($b = 0.257$) หมายความว่า เมื่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.257 หน่วย เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ($P \leq 0.05$) แสดงว่าพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า b ของพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($b = 0.290$) หมายความว่า เมื่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.290 หน่วย เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ($P \leq 0.05$) แสดงว่าพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในระดับสูง กล่าวคือเมื่อพนักงานมีพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น ผลการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นตาม และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน (พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ, พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่)พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทุกๆด้าน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ยกเว้นพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นที่ไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเกิดจากความขัดแย้งหรือการแข่งขันภายในองค์กรทำให้ไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 4.56 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการศึกษาวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของค่าตอบแทนที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม”

สมมติฐานทางการศึกษา	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อผลตอบแทนของพนักงาน		/
- เพศ	/	
- อายุ		/
- สถานภาพ		/
- คุณวุฒิการศึกษา	/	
- อายุงาน		/
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		/

ตารางที่ 4.56 (ต่อ)

สมมติฐานทางการศึกษา	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน		/
- เพศ	/	
- อายุ		/
- สถานภาพ	/	
- คุณวุฒิการศึกษา	/	
- อายุงาน	/	
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
3. ผลกระทบของค่าตอบแทนต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		
3.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน		/
- โดยตรง		/
- โดยอ้อม		/
3.2 ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	/	
- งาน	/	
- สภาพแวดล้อม	/	
4. ผลกระทบของค่าตอบแทนต่อผลการปฏิบัติงาน		
4.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน		/
- โดยตรง		/
- โดยอ้อม		/
4.2 ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	/	
- งาน	/	
- สภาพแวดล้อม	/	

ตารางที่ 4.56 (ต่อ)

สมมติฐานทางการศึกษา	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผล		
ต่อผลการปฏิบัติงาน		
- พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ		/
- พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น		/
- พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น	/	
- พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	/	
- พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	/	

ส่วนที่ 5 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ผลกระทบของคำตอบแทนที่มีต่อ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรม ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และ โทรคมนาคม

ตารางที่ 4.57 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของจำนวนผู้ที่ตอบและไม่ตอบแบบสอบถาม ปลายเปิด

ผู้ตอบและไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	30	11.0
ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	242	89.0
รวม	272	100

จากตารางที่ 4.57 พบว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 272 คน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็น เรื่อง “ ผลกระทบของคำตอบแทนที่มีต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และ โทรคมนาคม ” (ปลายเปิด) คิดเป็นร้อยละ 11.0 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 89.0

ตารางที่ 4.58 แสดงความคิดเห็นในประเด็นข้อความปลายเปิดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	ตัวแปร(ด้าน)		
		คำตอบ แทน	พฤติกรรม เป็นสมาชิกที่ดี	ผลการ ปฏิบัติงาน
1.	ควรเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความต่อเนื่อง			/
2.	บริษัทควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายในด้านค่าช่วยเหลือบุตรให้ เยอะกว่านี้	/		
3.	อยากให้ทุกส่วนงานทำงานแบบเอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่ใช่ เถียงกันไปมา เอื้อเพื่อคู่แข่งกันและกัน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่		/	/
4.	พนักงานควรให้ความร่วมมือกับบริษัทในกิจกรรมต่างๆมาก และรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะใหม่ๆ จากพนักงาน หรือบุคคลภายนอก		/	/
5.	ระบบการทำงานขั้นตอนการอนุมัติ หรือบางขั้นตอนยังช้า ใน การทำงานในสถานการณ์ที่คู่แข่งหลายแบรนด์ ขั้นตอนในการ ทำงานน่าจะต้องรวดเร็วกว่า น่าจะต้องมีการติดตาม trend ลูกค้าในยุคปัจจุบันและอนาคตและมาพัฒนา product ให้ ทันสมัย innovation ที่สูงขึ้นให้เข้ากับtrend ลูกค้าที่เปลี่ยนไป			/
6.	อยากให้พนักงานทุกคนตั้งใจทำงานเพื่อบริษัท ปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายให้ดี อย่าเอามาเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น และอยากให้หัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง มี ความยุติธรรมเสมอภาคเท่าเทียมกันไม่แบ่งพรรคพวกประเมิน การทำงานด้วยความยุติธรรมดูที่ผลงาน และอยากให้บริษัท เห็นความสำคัญของพนักงานเช่นกองทุนกู้ยืม		/	/
7.	อยากให้มีส่วนดีการรักษายาบาลให้กับ บุตร สามีและ ครอบครัว	/		
8.	อยากให้ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและหาแนวทางแก้ไขที่ ชัดเจน ไม่ใช่ให้จบไปแบบครึ่งๆ / อยากให้มีความยุติธรรม เสมอภาคเท่าเทียมกันไม่ใช่แบ่งพวกประเมินผลงานที่ทำงานที่ ที่ได้รับผิดชอบไม่ใช่ที่คนของใคร ไม่ใช่บอกจะลาออกแล้ว เพิ่มเงินเดือนให้ไม่ยุติธรรมกับคนที่เขาตั้งใจทำงานไม่ข่มขู่ โดยการลาออกแล้วขอเพิ่มเงินเดือน	/	/	

ตารางที่ 4.58 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	ตัวแปร(ด้าน)		
		คำตอบ แทน	พฤติกรรม เป็นสมาชิกที่ดี	ผลการ ปฏิบัติงาน
10.	ขอให้เป็นธรรมอย่าลำเอียง/อย่าแบ่งพรรคพวก และอยากให้บริษัทมีกองทุนกู้ยืม	/	/	
11.	งานประจำถ้าทุกแผนกเข้าใจหน้าที่ของแผนกงานจะออกมาดี งานส่วนรวมถ้าทุกคนให้ความร่วมมือจริงๆ ไม่ใช่แค่การพูด และเสนอแนะงานส่วนรวมจะดีกว่านี้มาก,การอบรมพัฒนาบุคคลยังมีการพัฒนาน้อยและอบรมเฉพาะพนักงานใหม่		/	/
12.	การทำงานในบริษัทส่วนใหญ่สามารถติดต่อประสานงานและช่วยเหลือกันได้ในทุกฝ่ายทุกแผนก แต่บางครั้งอาจติดขัดเรื่องของการสื่อสารบ้างแต่ทุกฝ่ายก็สามารถพูดคุยและแก้ปัญหาได้อย่างดี			/
13.	การเดินทางมาปฏิบัติงานลำบากเนื่องจากสภาพการจราจร			/
12.	การทำงานในบริษัทส่วนใหญ่สามารถติดต่อประสานงานและช่วยเหลือกันได้ในทุกฝ่ายทุกแผนก แต่บางครั้งอาจติดขัดเรื่องของการสื่อสารบ้างแต่ทุกฝ่ายก็สามารถพูดคุยและแก้ปัญหาได้อย่างดี			/
13.	การเดินทางมาปฏิบัติงานลำบากเนื่องจากสภาพการจราจร			/
14.	สถานที่ทำงานควรมีสถานรับเลี้ยงเด็กเพื่อแบ่งเบาภาระผู้ปกครองที่เป็นคนทำงานและต้องดูแลลูก	/		
15.	อยากให้รับฟังความคิดเห็นให้มากขึ้น		/	/
16.	เดินทางสายกลางแล้วจะมีความสุข		/	
17.	ควรให้พนักงานพนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังให้มากกว่านี้		/	/
18.	อยากให้บริษัทพิจารณาการปรับค่าจ้างพนักงานจากประสบการณ์และอายุงานไม่ใช่พิจารณาจากวุฒิกการศึกษาอย่างเดียว	/		
19.	การปรับอัตราค่าจ้างในแต่ละปีน้อยเกินไป	/		
20.	ให้ทำงานเก่งทำงานเป็นก็ไม่ต่างกันเท่ากับคนไม่ทำงาน เก่งแค่ไหนถ้าไม่มีวุฒิก็ไม่มีประโยชน์แล้วจะพัฒนาอย่างไร			/
21.	พนักงานขาดสมาธิ ความอดทนอดกลั้นในการทำงาน		/	/

ตารางที่ 4.58 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	ตัวแปร(ด้าน)		
		ค่าตอบแทน	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี	ผลการปฏิบัติงาน
22.	ควรปรับสวัสดิการด้านค่าอาหารให้กับพนักงานจากเดิมเนื่องจากค่าอาหารที่แพงขึ้น	/		
23.	ควรปรับสวัสดิการด้านค่าอาหารให้กับพนักงานจากเดิมเนื่องจากค่าอาหารที่แพงขึ้น	/		
24.	ในสายการผลิตหัวหน้างานไม่ค่อยกวาดขันเรื่องการทำงานใครคิดจะหยุดก็หยุดไม่คำนึงถึงคนทำงานทำให้หมดกำลังใจในการทำงาน จึงอยากให้มีการอบรมหัวหน้างานให้เยอะกว่านี้		/	/
25.	ปัญหาด้านการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกัน ไม่ทั่วถึง เนื่องจากการทำงานต้องมีความเข้าใจกันถึงจะปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง			/
26.	อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานมีไม่เพียงพอ ทำให้งานบางจุดมีปัญหาและเกิดการล่าช้า			/
27.	พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีควรที่จะมีค่าตอบแทนสวัสดิการ ที่มากกว่านี้	/		
28.	อยากให้มีการเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานมากกว่าเดิม	/		
29.	พนักงานต่างสาขานมีการพูดที่ไม่เหมาะสม			/
	รวม	13	11	16

จากตารางที่ 4.58 พบว่าพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ รองลงมา คือความคิดเห็นด้านค่าตอบแทน และด้านพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากลักษณะการตอบข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจะพบว่า พนักงานอยากที่จะให้ทุกสาขานให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือในการปฏิบัติงานและสำนึกในหน้าที่ที่ตนเองได้รับ อีกทั้งผู้บริหารควรที่จะสนับสนุนและช่วยเหลือพนักงานในเรื่องค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าเงิน เช่น การช่วยเหลือค่าใช้จ่ายของบุตรเจ้าหน้าที่ ค่ารักษาพยาบาล สถานที่รับเลี้ยงบุตรและค่าอาหาร รวมถึงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น