

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานภายในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์
จำกัด (มหาชน)

**ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR OF EMPLOYEES
INFLUENCING WORK EFFICIENCY: A CASE STUDY OF HOME
PRODUCT CENTER PUBLIC COMPANY LIMITED**

มูจลินท์ จรมา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานภายในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์

จำกัด (มหาชน)

มุลินท์ จรมา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานภายในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์
จำกัด (มหาชน)
Organizational Citizenship Behavior of Employees Influencing
Work Efficiency: A Case Study of Home Product Center Public
Company Limited

ชื่อ - นามสกุล นางสาวมัจฉินท์ จรมา
วิชาเอก การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกพร ชัยประสิทธิ์, Ph.D.
ปีการศึกษา 2561

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สวัสดิ์ วรรณรัตน์, D.B.A.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มะดาโอะ สุธอง, ประ.ค.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกพร ชัยประสิทธิ์, Ph.D.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นำถพี ชัยมงคล, ประ.ค.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2562

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)
ชื่อ-นามสกุล	นางสาว มุจลินท์ จรมา
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กนกพร ชัยประสิทธิ์, Ph.D
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานภายในองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ คือ พนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมการณ์ช่วยเหลือ อยู่ในระดับมากที่สุด และพฤติกรรมการณ์ให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

คำสำคัญ : พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Independent Study Title Organization Citizenship Behavior of Employees Influencing Work Efficiency: A case study of Home Product Center Public Company Limited

Name - Surname Miss Mujalin Jonma

Major Subject General Management

Thesis Advisor Assistant Professor Kanokporn Chaiprasit, Ph.D

Academic Year 2018

ABSTRACT

The objective of this study were to 1) investigate the levels of organization citizenship behavior and performance in the organization of the Home product center public company limited, 2) compare individual factors with organization citizenship behavior of the Home product center public company limited, 3) examine the relationship between organization citizenship behavior and performance in the organization of the Home product center public company limited.

The sample were 400 employees at the Home product center public company limited. Data collection used in this research was questionnaire. The statistic for data analysis were percentage, mean, standard deviation, One-way ANOWA, and Pearson Product-Moment Coefficient Correlation

The results showed that: Organizational citizenship behavior was correlated with overall behavior and performance at a high level. When considering each aspect, Helping Behavior was at the highest level and Organizational Compliance was at the lowest level.

Keyword: organization citizenship, performance in the organization

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ขึ้นได้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่สละเวลาอันมีค่าเพื่อมาให้คำแนะนำ พร้อมทั้งชี้ข้อบกพร่องในการค้นคว้าอิสระขึ้นนี้จนทำให้เกิดความสมบูรณ์ขึ้น และกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้สละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา จนทำให้งานชิ้นนี้มีความสมบูรณ์มากที่สุด ขอกราบพระคุณอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณบิดา มารดา ผู้เป็นทุก ๆ แรงแบนดาลใจ และเป็นทุก ๆ กำลังใจที่ดียิ่ง ทำให้ผู้ศึกษาสามารถทำงานชิ้นนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตรงตามเวลาที่กำหนด รวมทั้งขอขอบคุณพนักงานบริษัท โสมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ทุก ๆ ท่านที่ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ รวมถึงให้คำแนะนำและกำลังใจด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์หรือคุณค่าจากการศึกษาพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท โสมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษามีความยินดีเป็นอย่างยิ่งหากสามารถนำไปเป็นแนวทางในการต่อยอดทางความคิด หรือการพัฒนางานในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน และหากงานชิ้นนี้มีความบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

มูจลินท์ จรมา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(5)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(15)
บทที่ 1 บทนำ.....	16
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	16
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	18
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	19
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	19
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	20
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	22
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	23
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน.....	24
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร.....	32
2.3 ประวัติบริษัทโฮมโปรคัส เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน).....	41
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์	63
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	124
5.1 สรุปผลการวิจัย	125
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	126
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	127
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	128
บรรณานุกรม	129
ภาคผนวก แบบสอบถาม	137
ประวัติผู้เขียน	145



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1.1 สถิติยอดขายสินค้าในบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน).....	17
ตารางที่ 2.1 ลักษณะการประกอบธุรกิจของบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน).....	44
ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน).....	58
ตารางที่ 4.1 การแสดงค่าของจำนวนความถี่ ร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล.....	65
ตารางที่ 4.2 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกร เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ.....	68
ตารางที่ 4.3 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกร เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ	69
ตารางที่ 4.4 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกร เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมกรความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	70
ตารางที่ 4.5 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกร เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมกรความคิดสร้างสรรค์	71
ตารางที่ 4.6 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร.....	72
ตารางที่ 4.7 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกร เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง	73
ตารางที่ 4.8 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกร เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ในภาพรวมแต่ละด้านทั้งหมด 6 ด้าน	74
ตารางที่ 4.9 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานภายในองค์กรในด้านคุณภาพของงาน	75
ตารางที่ 4.10 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานภายในองค์กรในด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	76
ตารางที่ 4.11 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานภายในองค์กรในด้านปริมาณงาน	77
ตารางที่ 4.12 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานภายในองค์กรในด้านค่าใช้จ่าย	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.13 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานภายในองค์กรในภาพรวมแต่ละด้านทั้งหมด 4 ด้าน	79
ตารางที่ 4.14 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน จำแนกตามเพศ	81
ตารางที่ 4.15 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ.....	83
ตารางที่ 4.16 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ จำแนกตามอายุ.....	83
ตารางที่ 4.17 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ.....	84
ตารางที่ 4.18 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ จำแนกตามอายุ.....	84
ตารางที่ 4.19 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรม ความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	85
ตารางที่ 4.20 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามอายุ.....	85
ตารางที่ 4.21 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความคิดสร้างสรรค์.....	86
ตารางที่ 4.22 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามอายุ.....	86
ตารางที่ 4.23 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ตามกฎระเบียบต่อองค์กร	87
ตารางที่ 4.24 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามอายุ	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.25	ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ตามกฎระเบียบต่อองค์กร จำแนกตามอายุ.....	88
ตารางที่ 4.26	ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง	89
ตารางที่ 4.27	ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุ	90
ตารางที่ 4.28	ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ	90
ตารางที่ 4.29	ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ จำแนกตามรายได้.....	91
ตารางที่ 4.30	ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ	91
ตารางที่ 4.31	ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ จำแนกตามรายได้.....	92
ตารางที่ 4.32	ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความจงรักภักดีต่อ องค์กร	92
ตารางที่ 4.33	ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามรายได้.....	93
ตารางที่ 4.34	ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความจงรักภักดีต่อ องค์กร จำแนกตามรายได้.....	94
ตารางที่ 4.35	ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความคิดสร้างสรรค์	95
ตารางที่ 4.36	ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามรายได้.....	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.37 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตาม กฎระเบียบองค์กร.....	96
ตารางที่ 4.38 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร จำแนกตามรายได้	96
ตารางที่ 4.39 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง	97
ตารางที่ 4.40 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง จำแนกตามรายได้.....	97
ตารางที่ 4.41 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ	98
ตารางที่ 4.42 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ จำแนกตามระดับการศึกษา	98
ตารางที่ 4.43 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ	99
ตารางที่ 4.44 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	99
ตารางที่ 4.45 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความจงรักภักดีต่อ องค์กร	100
ตารางที่ 4.46 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความจงรักภักดีต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา	100
ตารางที่ 4.47 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความคิดสร้างสรรค์.....	101
ตารางที่ 4.48 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามระดับการศึกษา.....	101

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.49 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร.....	102
ตารางที่ 4.50 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา....	102
ตารางที่ 4.51 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง	103
ตารางที่ 4.52 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเองจำแนกตามระดับการศึกษา.....	103
ตารางที่ 4.53 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ	103
ตารางที่ 4.54 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	104
ตารางที่ 4.55 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ	105
ตารางที่ 4.56 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	105
ตารางที่ 4.57 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความจงรักภักดี.....	106
ตารางที่ 4.58 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความจงรักภักดีต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	106
ตารางที่ 4.59 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	107
ตารางที่ 4.60 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความคิดสร้างสรรค์.....	108

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.61	ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	109
ตารางที่ 4.62	ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิด สร้างสรรค์ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	110
ตารางที่ 4.63	ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ตามกฎระเบียบองค์กร	111
ตารางที่ 4.64	ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้าน พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	111
ตารางที่ 4.65	ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	112
ตารางที่ 4.66	ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง	113
ตารางที่ 4.67	ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเองจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	114
ตารางที่ 4.68	ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ	114
ตารางที่ 4.69	ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือจำแนกตามระดับตำแหน่ง	115
ตารางที่ 4.70	ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ	115
ตารางที่ 4.71	ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจจำแนกตามระดับตำแหน่ง	116

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.72 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจจำแนกตามระดับตำแหน่ง	117
ตารางที่ 4.73 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความจงรักภักดีต่อองค์กร	117
ตารางที่ 4.74 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความจงรักภักดีต่อองค์กรจำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	118
ตารางที่ 4.75 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความคิดสร้างสรรค์	118
ตารางที่ 4.76 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามระดับตำแหน่ง	119
ตารางที่ 4.77 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร.....	119
ตารางที่ 4.78 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กรจำแนกตามระดับตำแหน่ง	120
ตารางที่ 4.79 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances. ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง	120
ตารางที่ 4.80 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเองจำแนกตามระดับตำแหน่ง	121
ตารางที่ 4.81 การแสดงค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร	122
ตารางที่ 4.82 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน บริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)	123

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	22
ภาพที่ 2.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กรที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร	28
ภาพที่ 2.2 วัฏจักรของการพัฒนาองค์กรยั่งยืนด้วยการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ขององค์กร	28
ภาพที่ 2.3 การแสดงความหมายของประสิทธิภาพ	34



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันไม่ได้มุ่งเน้นแค่การหากำไร หรือให้บริษัทมีการขยายตัวมากที่สุด แต่ในการพัฒนาองค์กรต้องมีการพัฒนาหลายอย่าง ทั้งเรื่องปรับโครงสร้างองค์กร ให้มีความสมัยใหม่ สะดวกสบาย คล่องตัว (พรเทพ แก้วเชื้อ ,2560) กล่าวคือนอกเหนือจากเรื่องการพัฒนาองค์กรที่กล่าวไปข้างต้นแล้ว การพัฒนาบุคลากรในองค์กรถือเป็นเรื่องที่สำคัญอีกหนึ่งประการ ซึ่งองค์กรสามารถทำได้โดยพัฒนาพฤติกรรมการทำงานให้แก่บุคคล เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ต่อองค์กร ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงาน แต่เป็นพฤติกรรมที่มีส่วนช่วยสนับสนุน ให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อองค์กร (Robbin ,2001, Podsakoff, Ahearn&Mackenzie ,1997, น. 262 อ้างถึงใน สถัญญู ชีระวิชิตระกูล ,2547) ยิ่งไปกว่านั้นการพัฒนาบุคลากรคือปัจจัยหลักที่เป็นตัวผลักดันความก้าวหน้าขององค์กรได้ สาเหตุคือเป็นปัจจัยอีกหนึ่งปัจจัยที่อยู่ในเรื่องของการแข่งขันไม่ว่าจะเป็นในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือคนละอุตสาหกรรมก็ตาม ถ้าองค์กรใดองค์กรหนึ่งมองข้ามปัจจัยนี้ไปองค์กรจะไม่สามารถดึงดูดความสนใจในการซื้อสินค้าหรือบริการของผู้บริโภคได้เลย เนื่องจากบุคลากรในองค์กรถือเป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลในการซื้อสินค้าหรือบริการของผู้บริโภคอย่างมาก แต่อย่างไรก็ดีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรต้องขึ้นอยู่กับความพึงพอใจหรือพฤติกรรมส่วนบุคคลของตัวบุคลากรนั้นด้วย ซึ่งถ้าบุคลากรให้ความร่วมมือกับองค์กรเป็นอย่างดี องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาสามารถเรียกพฤติกรรมของตัวบุคลากรนั้นได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทั้งนี้บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ได้มองเห็นและให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นพนักงานที่ดีทั้งต่อผู้บังคับบัญชาและต่อผู้บริโภคที่เข้ามาซื้อสินค้าหรือบริการเป็นอย่างมาก ซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินธุรกิจไปได้อย่างลุล่วง จึงต้องให้การดูแลพนักงานเป็นอย่างดีและให้พนักงานรู้สึกตัวตนเองนั้นสำคัญต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด อีกทั้งยังคอยอบรม สั่งสอนพนักงานให้มีพฤติกรรมที่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานต่อองค์กร

ในปัจจุบันบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ได้ก่อตั้งขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่สนใจสินค้าเกี่ยวกับบ้าน ลูกค้าที่สนใจต่อเติมหรือ ตกแต่งบ้าน โดยพนักงานต้องให้บริการลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด มีการพัฒนากระบวนการบริหารการจัดการทุก ๆ

ส่วน อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เท่าเทียมกับมาตรฐานสากล รวมถึงการพัฒนา ขยายธุรกิจทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมไปถึงจัดหาการบริการใหม่ ๆ เช่น นำเทคโนโลยีเข้ามาให้บริการ เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ขอมรับทั้งคำติ และคำชม จากลูกค้าแล้วพร้อมที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง อีกทั้งยังเป็นผู้ประกอบการแข่งขันในด้านต่าง ๆ ซึ่งสิ่งที่เห็นได้ชัดในการเป็นภาวะผู้นำการแข่งขันคือ การให้บริการของพนักงานต่อลูกค้า ซึ่งเป็นกลยุทธ์สำคัญในการดึงดูดผู้บริโภคทำให้ผู้บริโภคมักกลับมาใช้บริการอยู่เป็นประจำ

ตารางที่ 1.1 สถิติยอดขายสินค้าในบริษัท โสมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ดังนี้

ปี	ยอดขายระหว่างปี 2545-2560
2545-2546	4,564-6,753 ล้านบาท
2547-2548	9,814-12,212 ล้านบาท
2549-2550	14,224-15,944 ล้านบาท
2551-2552	18,540-20,329 ล้านบาท
2553-2554	24,073-28,363 ล้านบาท
2555-2556	34,542-40,007 ล้านบาท
2557-2558	47,965-52,513 ล้านบาท
2559-2560	56,928-59,889 ล้านบาท
ค่าเฉลี่ยปีละ 18.7%	

ที่มา : โสมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

จากตารางที่ 1.1 แสดงให้เห็นว่าตั้งแต่บริษัท โสมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) จัดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯเมื่อปี 2545 จนถึงปัจจุบันรักษาระดับการแข่งขันและสถานะความเป็นผู้นำตลาดไว้ได้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย โดยสามารถทำยอดขายเติบโตเฉลี่ยปีละ 18.7% เริ่มจากมียอดขาย 4,564 ล้านบาท ในปี 2545 ล่าสุดมียอดขายเพิ่มเป็น 59,889 ล้านบาท ในปี 2560 ทั้งนี้ยังไม่รวมรายได้อื่น ๆ อาทิ รายได้จากค่าบริการ ค่าเช่าพื้นที่ ฯลฯ อีก 5,000 ล้านบาท ถ้าหากนับรวมกันจะเท่ากับปี 2560 โสมโปรดักส์มีรายได้รวม 65,000 ล้านบาท

ในด้านผลกำไรระหว่างปี 2545-2560 มีอัตราเฉลี่ย 28.9% โดยเริ่มจากปีฐานในปี 2545 มีกำไร 109 ล้านบาท เติบโต 2.4% ในปี 2560 เพิ่มเป็น 4,886 ล้านบาท เติบโต 8.2% ในขณะที่มาร์เก็ตแคปปี 2545 จำนวน 3,000 ล้านบาท ล่าสุดในปี 2560 เพิ่มเป็น 2 แสนล้านบาท เติบโต 5,600% หรือ 56 เท่า ตั้งแต่เข้าตลาดหลักทรัพย์ฯแล้วเฉลี่ยยอดขายโตปีละ 18% กำไร โตเฉลี่ย 29% ทบตันตลอด

โดยเฉพาะผลกำไรแต่ละปีมีเพิ่มขึ้นตลอด อย่างปีที่แล้วคิดเป็นกำไรต่อหุ้น 37 สตางค์ จะเห็นว่าผลกำไรเราโตขึ้น แต่อัตรากำไรไม่ได้เติบโตเป็นเพราะเราแตกหุ้น คิดเป็นเงินที่เราคืนให้ผู้ถือหุ้น หรือดีวีเดนเพย์เอาต์ 40% ซึ่งช่วง 6-7 ปีที่ผ่านมา เราคืนให้ไม่ต่ำกว่า 80% ถึงแม้ว่าทุกวันนี้เป็นยุคอีคอมเมิร์ซที่ซื้อ-ขายกันในโลกออนไลน์ได้รับความนิยมมากขึ้น แต่การซื้อขายในโลกออฟไลน์ยังเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะสินค้าที่ลูกค้ายังต้องการเห็น หรือสัมผัส และเป็นจุดรับสินค้า ดังนั้นบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) จึงมองว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างแน่นอน (Propertyinsight, 2561)

แม้ว่าจะมีบริษัทอื่น ๆ ที่จำหน่ายสินค้าในรูปแบบลักษณะเดียวกันกับ บริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ขึ้นมาเรื่อย ๆ แต่สำหรับบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)เอง ถือว่าการขยายตัวของบริษัทอื่น ๆ หรือที่เรียกว่าคู่แข่งนั้นเป็นส่วนช่วยกระตุ้นให้ผู้บริโภคเปลี่ยนพฤติกรรมให้หันมาซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีกที่ทันสมัย มีการให้บริการที่สามารถดึงดูดความสนใจของผู้บริโภคมาได้ (ชนพฤทธิ์ รัตนจาตุรนต์ ,2548)

ที่ผ่านมาบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ยังไม่มีการศึกษาประเด็นของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานหรือประเมินการรับรู้หรือความรู้สึกของพนักงานในองค์กร เพื่อสะท้อนความพึงพอใจ ความนึกคิด ของพนักงานมาก่อน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาประเด็นปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น พฤติกรรมที่พนักงานจงใจกระทำการใด ๆ ที่จะฝ่าฝืนหรือละเมิดบรรทัดฐาน ความคาดหวังในการทำงาน และกฎระเบียบมาตรฐานขององค์กร เป็นต้น (อรฤติ ธิติเสรี ,2559)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาระดับการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) และการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร บริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน บริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทโฮมโปรคัส เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

1.3.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง และปฏิบัติงานในบริษัทโฮมโปรคัส เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ที่อยู่ในสาขานนทบุรี มีจำนวนประมาณ 18,000 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วยข้อมูลตัวแปร ดังนี้

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) รายได้
- (4) ระดับการศึกษา
- (5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- (6) ระดับตำแหน่ง

2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ประกอบด้วย

- (1) พฤติกรรมความช่วยเหลือ
- (2) พฤติกรรมที่มีน้ำใจ
- (3) พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร
- (4) พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์
- (5) พฤติกรรมทำให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กร
- (6) พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง

1.4.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) คุณภาพของงาน
- 2) ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- 3) ปริมาณงาน
- 4) ค่าใช้จ่าย

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา ได้แก่ เดือน กรกฎาคม-มกราคม 2562

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน หมายถึง การมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ทั้งต่อหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และต่อผู้บริโภค มองโลกในแง่ดี เปิดใจยอมรับในสิ่งที่ไม่ถูกต้องและ ยินดีแก้ไขให้ถูกต้อง มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ รู้หน้าที่ของตนเองที่จะต้องทำให้สำเร็จ และลงมือทำงานให้เสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานกล่าวคือไม่ย่อท้อ ต่อปัญหาและต่ออุปสรรคในการทำงาน ถ้าอยู่ในสถานการณ์ที่เร่งด่วน หรือกดดันต้องไม่โยน ความผิดให้ผู้อื่น หรือไม่หนีหาย พนักงานควรมีไหวพริบ และ ทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ อย่างดี รวมไปถึงการมาทำงานให้ตรงเวลาหรือมาก่อนเวลาเช้างานประมาณ 20 นาที เพื่อความเตรียม ตัว เตรียมสถานที่ ให้พร้อมต่อการทำงานและ ไม่ขาด ลา มาสายบ่อยจนเกินไป

1.5.1.1 พฤติกรรมการช่วยเหลือ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือลูกค้า ความสมัครใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีปัญหาในการทำงาน รวมทั้ง พฤติกรรมการเอื้อเฟื้อ และไม่บ่น รวมทั้งพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อร่วมงานในกรณีที่ต้องทำงาน เกินกำลัง บอกถึงข้อผิดพลาด และการทะเลาะ โดยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เมื่อ สิ่งนั้นไม่ต้องการให้ทำต่อไป

1.5.1.2 พฤติกรรมที่มีน้ำใจ หมายถึง การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข จำเป็นต้องอาศัยความมีน้ำใจไมตรีที่ดีต่อกัน โดยไม่ต้องใช้เงินทองมากมาย (ปัทมา สะสินิล, 2008) ควรเอาใจเขามาใส่ใจเรา คิดถึงหัวใจของเพื่อนร่วมงาน ทำดีต่อคนอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ไม่ว่าจะ ความดีนั้นจะเป็นเพียงสิ่งเล็กน้อยหรือสิ่งที่ยิ่งใหญ่ก็ตาม

1.5.1.3 พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออก ของพนักงานที่มีเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการ ภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กร มีความตั้งใจจะ ทำงานและอยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป ขยายความข้างต้นนั้นคือแสดงออกถึงความไม่ยากย้ายออกจาก

องค์กร คือปรารถนาที่จะคงความเป็นพนักงานขององค์กรตลอดไป เป็นความรักที่จะทำงานกับองค์กร มีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรและยินดีมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมขององค์กร

1.5.1.4 พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางความคิดซึ่งคิดได้หลากหลายแบบและแปลกใหม่ที่ต่างจากเดิม โดยสามารถนำไปประยุกต์ทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง จนนำไปสู่รูปแบบความคิดใหม่ (จำปา บุญมาก, 2553) นั่นคือพนักงานสามารถเชื่อมโยงความคิดสร้างสรรค์ของตนเองแล้วนำไปใช้ในชีวิตประจำวันในการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้อย่างดี

1.5.1.5 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กร หมายถึง เป็นการปฏิบัติในสิ่งที่องค์กรต้องการให้ทำและปฏิบัติตามกฎ เช่น มาทำงานตรงเวลา และไม่กินเวลาทำงาน Morrison (1995 cited in Koys, 2001, น. 104) หรือการทำตามกฎและระเบียบที่องค์กรได้มีไว้อย่างเคร่งครัดและเต็มใจที่จะทำตามเช่น การแต่งตัวให้ดูระเบียบ การกล่าวคำทักทายและขอบคุณผู้บริโภคน ไม่ทะเลาะวิวาทหรือทำกริยาที่ไม่พอใจกับเพื่อนหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่ผู้บริโภคน

1.5.1.6 พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเอง ลงมือทำด้วยตนเอง โดยผ่านกระบวนการการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ตนเองออกแบบทำขึ้นมาด้วยความตั้งใจ ตั้งใจ และเต็มใจ ต้องมาจากทัศนคติ มาจากความต้องการในตนเอง โดยสอดคล้องกับพฤติกรรมและการกระทำที่สื่อออกมาภายนอกอีกด้วย (นิคม อ่อนละมัย, 2556)

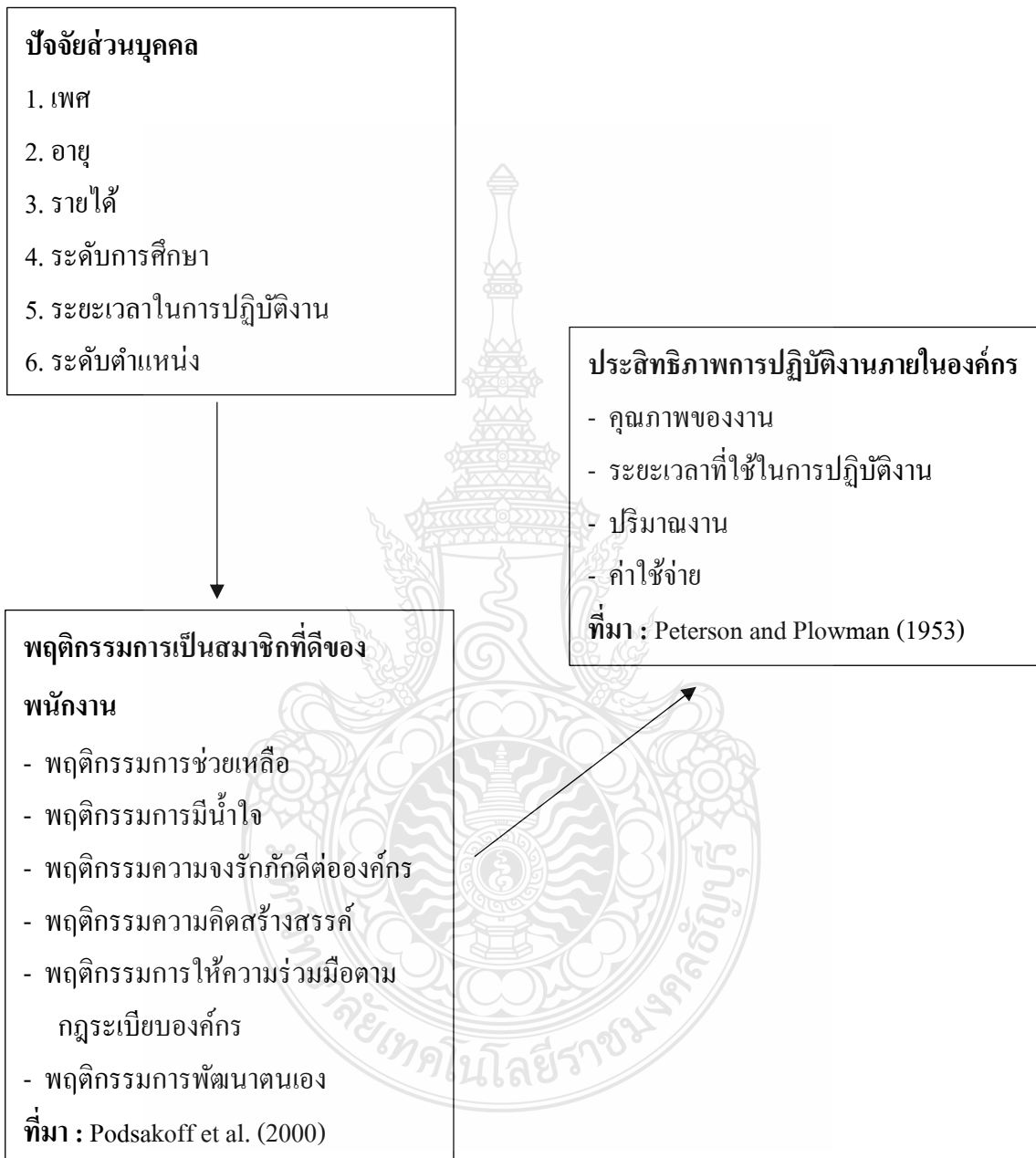
1.5.2 พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) โดยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานประจำแล้ว

1.5.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานตามที่ตนเองได้รับมอบหมาย โดยจะทำการพิจารณาคุณภาพ ปริมาณ และระยะเวลา การปฏิบัติงานของพนักงานจากหัวหน้าหรือผู้บริโภคนที่มาใช้บริการว่าได้มาตรฐาน ทันเวลา และทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างไรบ้าง

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ

1.7.1 ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

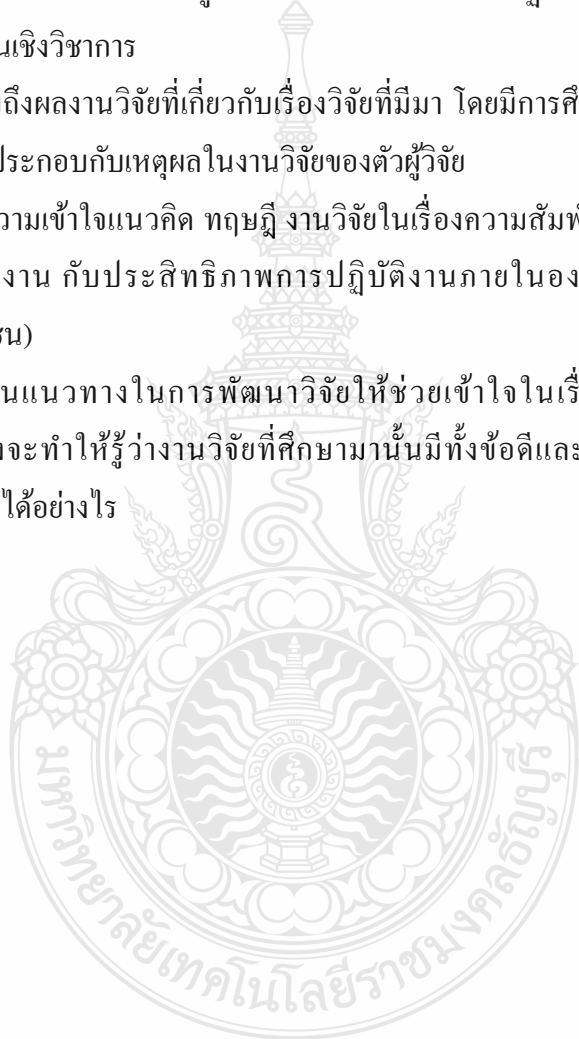
1.7.2 เป็นแนวทางพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน หรือนำไปปรับปรุงพฤติกรรมที่ไม่ดีของพนักงานเพื่อนำไปสู่การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1.7.3 ทราบถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องวิจัยที่มีมา โดยมีการศึกษาค้นคว้าว่ามีผลการวิจัยเป็นเช่นไร แล้วนำมาประกอบกับเหตุผลในงานวิจัยของผู้วิจัย

1.7.4 เกิดความเข้าใจแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยในเรื่องความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กรบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

1.7.5 ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิจัยให้ช่วยเข้าใจในเรื่องที่ศึกษา รวมถึงศึกษาผลงานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้รู้ว่างานวิจัยที่ศึกษามานั้นมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งทำให้ทราบว่า จะหลีกเลี่ยงข้อเสียนั้นได้อย่างไร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยนำเสนอ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร
- 2.3 ประวัติบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

2.1.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

จากการศึกษาและค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน เป็นทฤษฎีที่ถูกคิดค้นโดย Organ หรือ Dennis W. Organ ศาสตราจารย์จากมหาวิทยาลัยอินเดียนา (Indiana University) ประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้เป็นเจ้าของทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานขององค์กร (Organ, 1987) โดยแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ดังต่อไปนี้

Organ (1997) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานไว้ว่า บทบาทพิเศษ หรือบทบาทที่นอกเหนือกว่างานในหน้าที่ ไม่มีรางวัลให้ในระบบที่เป็นทางการ

Katz และ Kahn (1991) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานไว้ว่า พฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือ และความเป็นมิตร ซึ่งปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในโรงงาน ในหน่วยงานรัฐบาล ในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย แต่นั่นก็ไม่ใช่พฤติกรรมที่ต้องเป็นที่สังเกต หรือถูกระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานภายในองค์กร เนื่องจากถ้าขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไประบบต่าง ๆ ในองค์กรจะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้

War (1996) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานไว้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจที่ทำตามสถานการณ์แบบอิสระจากองค์กร เช่น การทำสิ่งที่ชอบให้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากหน้าที่ พฤติกรรมเหล่านี้จะได้รับการแสดงออกจากพนักงานที่รับรู้ว่าการจ้างงานเป็นไปอย่างเท่าเทียม

Spector (1996) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานไว้ว่า พฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การทำงานตรงเวลา การช่วยเหลือคนอื่น ๆ อาสาสมัครการทำงานโดยไม่ได้รับการขอร้อง การให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน ไม่ใช่เวลาในที่ทำงานไปกับเรื่องส่วนตัว

Newstrom และ Davis (1997) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานไว้ว่า พฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติโดยสมัครใจที่จะทำ ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์กร

Greenberg และ Baron (1997) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานไว้ว่า การปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรที่นอกเหนือจากความต้องการในงานที่เป็นทางการของพวกเขาหรือเป็นการปฏิบัติที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่

Fred Luthans (1998) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานไว้ว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีส่วนร่วมกับองค์กรเกินกว่าบทบาทหน้าที่ในการทำงานของตนเอง เป็นผลมาจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน และมีความประสิทธิภาพขององค์กร

George และ Jones (1999) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานไว้ว่า พฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแต่พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การป้องกันขโมยในองค์กร การป้องกันไฟไหม้การให้คำแนะนำทางบวกเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ

Maschane และ Gilnow (2000) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานไว้ว่า พฤติกรรมของพนักงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่กระทำเป็นประจำ เช่น หลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีความอดทนต่อการโดนบิบบังคับ การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรและทำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ของตนเอง

Dubin (2000) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานไว้ว่า พฤติกรรมการทำงานด้วยความเต็มใจของพนักงาน แม้จะปราศจากการตอบแทนหรือการคบบรางวัล

ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร ผลจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานขององค์กร คือ ทำให้หน่วยงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมปริมาณและคุณภาพของผลผลิตให้สูงขึ้น

Moorhead และ Griffin (2001) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานไว้ว่า พฤติกรรมของบุคคลในการสร้าง สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดผลทางบวกต่อองค์กร

Greenberg (2002) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานไว้ว่า พฤติกรรมที่นอกเหนือจากพฤติกรรมที่เป็นทางการในการทำงาน และเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม ความร่วมมือภายในองค์กร

จากการให้ความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายได้ว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ที่พนักงานมีให้ต่อองค์กร โดยที่ไม่คาดหวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทนใด ๆ เป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมโดยการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง หรือการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงความร่วมมือภายในองค์กรซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมและส่งผลประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งนี้ทั้งนั้นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานเหล่านี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อพนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยที่องค์กรไม่ได้ร้องขอหรือไม่ได้บังคับให้กระทำ รวมถึงไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ

2.1.2 แนวคิดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานทำให้ทราบว่า พนักงานที่แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กรเปรียบเสมือนทหารที่ดีโดยกระทำผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน (Wei, 2006) ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ ไม่เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน (Guadagno & Cialdini, 2007) นั่นทำให้เห็นถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่เน้นถึงความร่วมมือในการทำงาน และทำให้มีเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในลักษณะต่าง ๆ อาทิเช่น

2.1.2.1 ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน พฤติกรรมช่วยเหลือและสนับสนุนระบบขององค์กรด้วยความปรารถนาดี โดยเป็นมากกว่าการยอมอยู่ภายใต้กฎระเบียบหรือการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลตอบแทนที่ได้ทำการตกลงไว้ (Barnard, 1938)

2.1.2.2 พฤติกรรมนอกเหนือบทบาท พฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการในบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่เป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

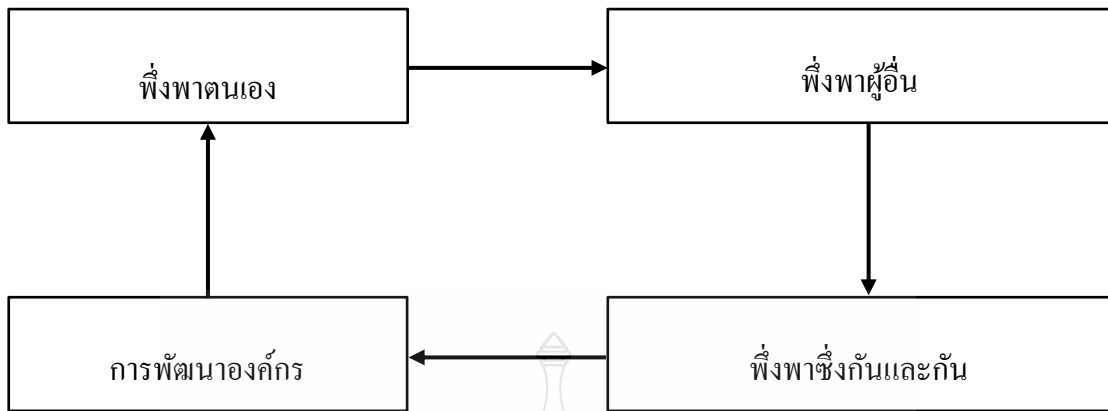
2.1.2.3 พฤติกรรมทางสังคมในทางบวก พฤติกรรมที่เกิดในองค์กร โดยเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อบุคคลเพื่อจุดหมายในการช่วยเหลือ ปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลนั้น และยังเป็นประโยชน์โดยตรงต่อบุคคล กลุ่ม และองค์กร

2.1.2.4 การปฏิบัติงานตามสถานการณ์ พฤติกรรมการช่วยเหลือและร่วมมือกันระหว่างบุคคลภายในองค์กรในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการสนับสนุนงานขององค์กร

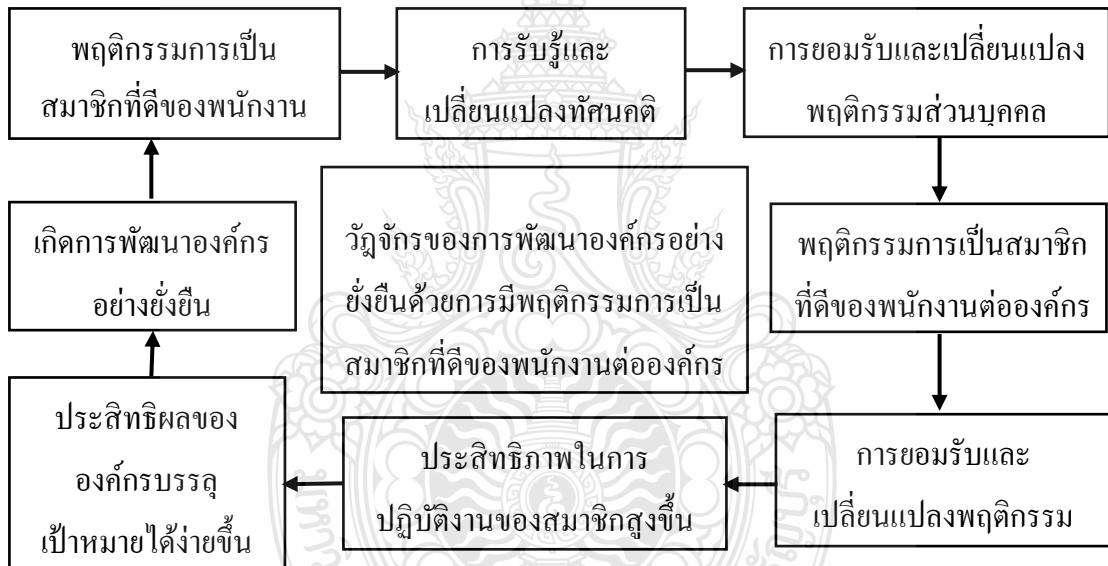
2.1.2.5 ความจงรักภักดีต่อองค์กร นั้นเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความทุ่มเท อุทิศตนให้กับองค์กร และจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ จากที่กล่าวมาความจงรักภักดีมีความสำคัญต่อองค์กรและมีส่วนอยู่ในพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน โดยถ้าองค์กรได้รับความจงรักภักดีจากพนักงานองค์กรสามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554)

2.1.2.6 ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความคิดใหม่หรืออาจเกิดจากการปรับปรุง ต่อยอดจากสิ่งที่มีอยู่ให้ดีกว่าเดิม ต้องเป็นความคิดที่เป็นผลดี ต่องานและต่อองค์กร ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณค่าสูงสุดต่อองค์กรหรือลูกค้า โดยการสร้างสรรค์ความคิดนั้นจะมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือเป็นการพัฒนาความคิดแบบนอกกรอบหรือคิดแบบสร้างสรรค์ เพื่อเป็นผลผลิตใหม่ ๆ ต่อองค์กร (พนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์, 2558)

ดังนั้นพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต้องมีพฤติกรรมปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ทำให้ระบบสังคมในองค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น ไม่มีความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร (นฤเบศร์ สายพรหม, 2548) ทั้งนี้พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานจึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืนต่อไป



ภาพที่ 2.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กรที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร
ที่มา : สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2547)



ภาพที่ 2.2 วัฏจักรของการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนด้วยการมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานขององค์กร
ที่มา : สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2547)

จากภาพที่ 2.1 และ 2.2 จะเห็นได้ว่าการที่องค์กรจะพัฒนาหรือส่งเสริมพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานของตนเองนั้น มีผลต่อการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงความคิดของพนักงาน โดยผ่านการรับข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับและยอมที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของตัวบุคคล ด้วยเหตุนี้เมื่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานได้รับการยอมรับและเกิดการเปลี่ยนแปลงแล้วจะส่งผลต่อพฤติกรรมระดับองค์กรต่อไป ด้วยเหตุนี้

เมื่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานได้รับการยอมรับและเกิดการเปลี่ยนแปลงแล้ว นั้นย่อมแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะที่มีประโยชน์แก่บุคลากรที่มาจากแรงจูงใจภายใน โดยส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้ดีขึ้นไป ส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน เนื่องจากการพัฒนามาจากปัจจัยภายในของตัวพนักงานเอง ซึ่งไร้ข้อบังคับ หรือการสั่งการจากหัวหน้าแต่อย่างใด และจะส่งผลกลับไปที่ดีขึ้นซึ่งทำให้สมาชิกและองค์กรเกิดการยอมรับในพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมากยิ่งขึ้น เพราะพนักงานได้เห็นคุณค่าและยินดีอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติ อันเป็นวัฏจักรของการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและกลายเป็นวัฒนธรรมใหม่ที่หลอมพนักงานใหม่และพนักงานเก่าให้มีศักยภาพการปฏิบัติงาน

2.1.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน โดยได้นำเสนอแนวคิดและจำแนกพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานไว้ ดังนี้

Organ and Konvsky (1989) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานไว้เป็น 2 รูปแบบ

1. พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมกรช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีปัญหา เช่นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน

2. พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (Compliance) เป็นการปฏิบัติในสิ่งที่องค์กรต้องการให้ทำและปฏิบัติตามกฎ เช่น มาทำงานตรงเวลา และไม่กินเวลาทำงาน

Morrison (2000) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานขององค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่เหนือกว่าความคาดหวังของผู้บริโภค

2. พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะที่ให้ความช่วยเหลือผู้บริโภคทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และความพึงพอใจของผู้บริโภค

4. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) และพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างพนักงานที่ให้บริการแก่ผู้บริโภคเป็นอย่างดี

Greenberg and Baron (1997) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการด้วยกันของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานขององค์กร ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่เกินกว่าความต้องการในหน้าที่การทำงานของพนักงาน
2. พนักงานตัดสินใจที่จะปฏิบัติตามสถานการณ์ด้วยความสมัครใจ
3. พนักงานไม่คิดว่าจะได้รางวัลเป็นทางการจากองค์กร องค์กรประกอบของพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานไว้เป็น 5 รูปแบบดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีโครงการที่อยาก สับเปลี่ยนวันหยุดเพื่อร่วมงาน อาสาที่จะช่วยเหลืองาน

2. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นความตั้งใจที่จะทำงานเหนือกว่าความต้องการในงานที่น้อยที่สุด เชื่อฟังกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ไม่ขาดงาน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว

3. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับองค์กร เช่น การให้ความสนใจเกี่ยวกับการประชุมด้วยความสมัครใจ อ่านประกาศต่าง ๆ มากกว่าที่จะขวางทิ้งไปในเรื่องแจ้งให้ทราบทั่วไป อ่านบันทึก เก็บข้อมูลใหม่ ๆ

4. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นการสมัครใจหรือยินดีที่จะยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยปราศจากการบ่น และการมีพฤติกรรมตามคำกล่าวที่ว่า “ยิ้มและอดทนในการทำงาน ไม่ค้นหาสิ่งที่มีผิดพลาดขององค์กร”

5. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน เช่น ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ไม่ทำให้การทะเลาะเบาะแว้งขยายออกไป เมื่อมีการถกเถียงหรือช่วยจากบุคคลอื่น

Williams and Anderson (1991 อ้างถึงใน James และคณะ, 2002) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานไว้เป็น 2 รูปแบบ

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่บุคคล เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์เฉพาะหน้าต่อบุคคล เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหรือปัญหาของงาน เป็นต้น

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่บุคคล เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยทั่วไป

Tumipseed (1996) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานไว้เป็น 2 รูปแบบ

1. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้น โดยไม่มีการบังคับ พฤติกรรมส่วนมากที่แสดงออกมาจะเป็นพฤติกรรมนอกเหนือจากงานที่ทำ พฤติกรรมเหล่านี้มักให้คำแนะนำใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับงาน การจัดการ ฝึกอบรมและความสนใจส่วนบุคคล การตรงต่อเวลา ให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานเกิดปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น

2. พฤติกรรมการเมตตากรุณา เป็นพฤติกรรมที่ช่วยขององค์กรในลักษณะช่วยเหลือปกป้ององค์กร เช่น ลดความขัดแย้งและข้อโต้แย้งต่าง ๆ ที่เกิดจากการดำเนินงาน การช่วยปกป้องทรัพย์สินขององค์กร

3. พฤติกรรมที่แสดงออกมาในลักษณะส่วนบุคคล เป็นส่วนของการแสดงถึงลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลในความสัมพันธ์ทางสังคม อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

เมื่อพิจารณาแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่านเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยการศึกษาครั้งนี้ตั้งอยู่บนแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน (Podsakoff, 2000) ซึ่งมีองค์ประกอบไปด้วย พฤติกรรมการช่วยเหลือ พฤติกรรมการมีน้ำใจ พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์พฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กร พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง

2.1.4 ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

ผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน แบ่งได้ 2 หลัก คือ

2.1.4.1 ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่มีผลต่อบุคคล ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน (Organ, 1988) นั่นจะส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการให้ความร่วมมือกับองค์กร และในด้านผลการปฏิบัติงานพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (Podsakoff & Mackenzie, 1994)

2.1.4.2 ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อประสิทธิผลขององค์กร นักวิชาการ Organ & Podsakoff Mackenzie (1994) สรุปไว้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

- 1) เสริมสร้างผลผลิตด้านการบริหารจัดการ
- 2) มีพนักงานที่ดีเพิ่มขึ้น และมีเป้าหมายในการสร้างผลงานมากขึ้น
- 3) ส่งเสริมพนักงานให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้หลายรูปแบบ

- 4) รักษาและดึงดูดพนักงานที่ดีให้อยู่กับองค์กรให้ยืนยาว
- 5) ช่วยเหลือหัวหน้า เพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม
- 6) เสริมสร้างการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานซึ่งนำไปสู่ผลการเรียนรู้

จากผลลัพธ์ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่กล่าวมาข้างต้นนี้ สรุปได้ว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมากคือ Smith (1983 อ้างถึงใน วรท วิลาวรรณ, 2546) กล่าวว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรทำให้เกิดความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงาน สามารถทำให้พนักงานจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ได้ดีในสถานการณ์ที่ต้องร่วมมือกัน Katz 1964 Cited in Smith et al (1983, น. 654) (อ้างถึงใน ชนาพร ชันสำลี, 2553) กล่าวว่าทุก ๆ องค์กรต้องอาศัยความร่วมมือ ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่หรือลักษณะที่เรียกว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ซึ่งพฤติกรรมที่กล่าวมาข้างต้นนั้นคือสิ่งสำคัญเพราะเป็นตัวขับเคลื่อนเครื่องจักรสังคมในองค์กร กล่าวคือทำให้กลไกการทำงานของสังคมภายในองค์กรมีความราบรื่น รู้จักพึ่งพาอาศัย ให้ความช่วยเหลือกันกับพนักงานในองค์กร รวมถึง ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรรู้จักพัฒนาตนเอง พัฒนางานและเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร

2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร

ความหมายของประสิทธิภาพ นักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามความหมายของประสิทธิภาพไว้ดังนี้

John D. Millet (1954) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึงความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า เป็นต้น

Peter Drucker (1967 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พลชัย, 2545, น.3) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กรได้ดี

สมใจ ลักษณะ (2544) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า การทำงานให้เสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่การทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธี หรือ

เทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

สิริวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

วิทยา ด้านธำรงคุณ (2546) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

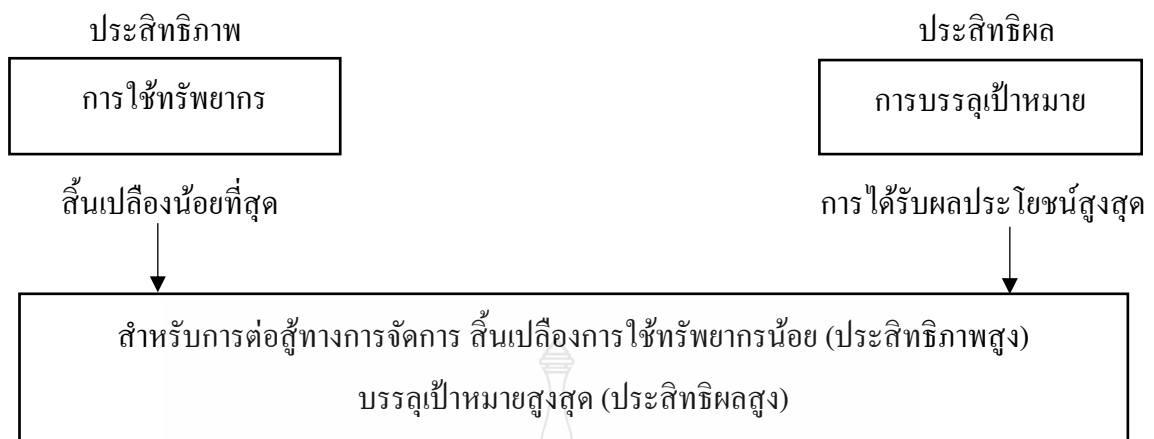
สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่า ทำงานได้ปริมาณมาก-น้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมาก-น้อยแค่ไหน ใช้เงิน เวลา แรงงานไปมาก-น้อยเท่าไร เป็นผลดีต่อองค์กรอย่างไร กล่าวโดยรวมคือประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก มีสันติภาพและความสุขต่อหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน ไปจนถึงการใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณอยู่ในระดับน้อยด้วย

สวัสดิ์ กาญจนสุวรรณ (2542) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า การใช้ทรัพยากรและเวลาให้น้อยที่สุด และการปฏิบัติงานต้องบรรลุเป้าหมาย มีคุณภาพ และมีความสำเร็จ

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2542) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพคือการใช้คนน้อยกว่าใช้งาน แต่สามารถทำงานให้สำเร็จไม่ว่างานนั้นจะเป็นบรรลุความสำเร็จในรูปแบบของภารกิจ นโยบาย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ผลงานที่สำเร็จได้ใช้คนและทุนพอดีกับงาน และยังผลงานที่สำเร็จนั้นใช้แรงงานและทุนได้ต่ำมากเท่าไร ยิ่งถือว่าเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น

พัฒนา คดีพิศาล (2553) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยให้ได้ผลผลิตออกมาดีและมากที่สุด ในขณะที่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมน้อยที่สุด โดยการทำงานต้องมีกลยุทธ์ ระบบการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่สมาชิกในทีมมีความเห็นร่วมกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

จากการให้ความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายได้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึง การปฏิบัติงานในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากร เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลา ค่าใช้จ่าย ให้น้อยที่สุด เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย และความสำเร็จ



ภาพที่ 2.3 การแสดงความหมายของประสิทธิภาพ

ที่มา : Stephen and Mary (2005)

จากการให้ความหมายต่าง ๆ เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานให้เกิดความพึงพอใจ มีคุณภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานให้น้อยที่สุดและต้องมีผลประโยชน์มากที่สุดทั้งต่อตนเอง และต่อองค์กร ซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญมากเพราะเป็นกลไกการขับเคลื่อนให้องค์กรเดินหน้าไปสู่ความสำเร็จ

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson and Prowman (1953) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้

2.2.2.1 คุณภาพของงาน จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า มีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพนั้นควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2.2.2.2 ปริมาณงาน งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรโดยมีผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณตามที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้ และต้องมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด

2.2.2.3 เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกล่าวคือต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสม และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้รวดเร็ว สะดวกมากยิ่งขึ้น

2.2.2.4 ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน จะต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

Harrington (1996, pp. 1853-1931) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน

- ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

- คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น

- วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัย ต่าง ๆ

- ความยุติธรรม (Fair Deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม

- มีข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน ถูกต้องและแน่นอน (Reliable, Diatic, Accurate, and Permanent Records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

- ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย

- มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่

- สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี

- การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี

- มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written Standard-practice Instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

- การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงาน สำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

Ryan and Simith (1954 อ้างถึงใน สิบเลิศ สุขุม, 2543, น. 19) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงาน

สมพิศ สุขแสน (2556) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า นั่นคือคนที่ มีประสิทธิภาพ ควรทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการความ รวดเร็ว ดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว

- ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย มีความแม่นยำในกฎระเบียบ ข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ไม่เผลอเผลอนำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร

- ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานดี รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ ตลอดเวลา คนที่มีประสิทธิภาพควรแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง องค์กร ผู้อื่น อินเทอร์เน็ต เป็นต้น และสามารถนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

- ประสบการณ์ หมายถึง การรอบรู้ หรือรู้รอบด้าน จากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือ ปฏิบัติบ่อย ๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง จะทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่องค์กรจะต้องรักษามูลค่าเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดเพราะ คนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว

- ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบ การให้บริการที่ลดขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ การบริหารงานแบบเชิงรุก เป็นต้น คนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิด หรือ เก่งคิด หรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลา ไม่ใช่คนที่ชอบ ทำงานตามคำสั่ง และจะต้องไม่ทำงานประจำวันเหมือนกับหุ่นยนต์

ธงชัย สันติวงษ์ (2542, น. 257 อ้างถึงใน ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน, 2550, น. 17-15) กล่าวถึงได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่า เทคนิคในการประเมินผลการ ทำงานของพนักงานแต่ละบุคคลควรมี 7 ด้าน

1. ปริมาณงาน คือ การกำหนดความมากน้อยเกี่ยวกับจำนวนเป็นมาตรฐานในการ มอบหมายงานให้การทำงานแก่พนักงานเป็นรายบุคคล โดยมีตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบผลสำเร็จ ตลอดระยะเวลา อาจวัดผลสำเร็จเกี่ยวกับงานตลอด ความมีประสิทธิภาพต่าง ๆ การตรวจสอบผลงาน เกี่ยวกับพนักงาน ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่า ตัวเขาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างไร

2. คุณภาพงาน คือ มีคุณภาพเกี่ยวกับผลงาน นั่นคือมีความถูกต้อง ครบถ้วน ประณีต ทันเวลา และมีความพึงพอใจ

3. ความรู้เกี่ยวกับงาน คือ พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในคู่มือการปฏิบัติงาน การนำ ทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นมาประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้อย่างดี

4. คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว คือ พฤติกรรมเกี่ยวกับบุคคลที่แสดงออกทางบุคลิกภาพการแต่งกาย กิริยาท่าทาง การใช้คำพูด การให้ความช่วยเหลือ และความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน

5. ความน่าไว้วางใจ คือ พนักงานมีความน่าไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา โดยมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ความแม่นยำในเรื่องเวลาและเรื่องอื่น ๆ

6. ความร่วมมือ คือ พนักงานมีความสามารถและเต็มใจทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนกันกับเพื่อนร่วมงาน และมีความสามัคคี

7. ความคิดริเริ่ม การที่ผู้ทำงานมีความกระตือรือร้นในการหาความรู้ทั้งในงานของตนเองและงานที่มีความเกี่ยวข้อง กล้าที่จะเริ่มต้นงานได้ด้วยตนเอง และไม่กลัวที่จำดำเนินการด้วยตัวเองคนเดียว

ปิติ วัลยะเพ็ชร (2548) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแซมเมอร์ และแซมพี ได้เสนอปัจจัย 8 ประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. หลักการขั้นพื้นฐาน
2. การเปลี่ยนแปลงที่ถอนรากถอนโคน
3. การเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ยิ่งใหญ่
4. เน้นกระบวนการ
5. ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
6. นำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบสำคัญ
7. การบังคับบัญชาขององค์กรหรือผู้บังคับบัญชา
8. การให้ความเชื่อถือ และให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ขององค์กร

สมยศ นาวิการ (2549) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแม็ค คินซี ซึ่งเสนอปัจจัย 7 ประการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. กลยุทธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งในการปฏิบัติงานภายในองค์กร โอกาส และอุปสรรค
2. โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมที่จะช่วยในการปฏิบัติงาน
3. ระบบขององค์กรที่บรรลุเป้าหมาย
4. แบบการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากรที่ร่วมองค์กร
6. ความสามารถ

7. ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

จากการให้ความหมายต่าง ๆ เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยต้องถูกต้อง รวดเร็ว เป็นที่น่าพึงพอใจต่อผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและมีคุณภาพ

2.2.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Becker and Neuhauser (1975, p. 94 อ้างถึงใน มนต์ชัย กวินัญชยานนท์, 2544, น. 7) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ไว้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร
2. กำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

Perterson and Plowman (อ้างอิงใน คทาวิฑูร พรหมายน, 2545, น. 9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมกับหลักการและทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) เป็นในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ ก็จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

จิตติมา อัครธิตพิงส์ (2556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม
2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร
3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคล ด้านบุคลากรหรือ

บุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นองค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ปรัชญาและอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม เป้าประสงค์ของชีวิตและการทำงาน การสำรวจตนเอง ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

4. กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญลำดับสองต่อจากองค์ประกอบ ด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

2.2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Steers, n.d. (อ้างถึงใน ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน, 2550) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่า ปัจจัยสำคัญของการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในองค์กรต้องประกอบไปด้วย

- ความสามารถ
- ลักษณะเฉพาะตัว
- ความสนใจของบุคคล

ถ้า 3 ปัจจัยนี้รวมกันนั้นจะเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะการทำงานของพนักงานที่ทำเพื่อองค์กร ดังนั้นถ้าขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งไปนั้นก็แปลว่าการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นยังไม่อยู่ในระดับที่สูง

Kat, Danial and Robert L. Kahn (1978) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่า ประสิทธิภาพคือส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล และประสิทธิภาพขององค์กรถ้าวัดจากปัจจัยการนำเข้าและผลผลิตที่ได้นั้นจะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความจริง ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายองค์กร ปัจจัยต่างคือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพัน

Becker and Neuhauser (อ้างถึงใน สมเกียรติ แก้วหอม, 2555) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากพิจารณาถึงทรัพยากรที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กรคือ การบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด ยังมีปัจจัยประกอบอีก ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรไม่ดี หรือมีความซ้ำซ้อน ไม่แน่นอน กำหนดระเบียบการไม่ถี่ถ่วน นั้นคือความที่นำไปสู่ความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร
2. ผลการทำงานที่มองเห็นในทางบวกเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
3. การกำหนดระเบียบการปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่ และเพิ่มประสิทธิภาพให้มากขึ้น
4. หากพิจารณาควบคู่กันไปจะเห็นได้ว่าการกำหนดระเบียบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน จะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าตัวแปรแต่ละตัว

Becker and Neuhauser (อ้างถึงใน สมเกียรติ แก้วหอม, 2555) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่า ยังเชื่ออีกว่าจะสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ และจะส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพราะองค์กรสามารถทดลองและเลือกระเบียบการปฏิบัติงานได้และมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอีกด้วย

Weber (1976) (อ้างถึงใน ธนาภรณ์ ลีสุริยาภรณ์, 2547, น. 12) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีทักษะ ดังนั้น การที่จะเน้นส่งเสริมพัฒนา การแบ่งงานและการฝึกงาน นั้นช่วยทำให้เกิดการประหยัดทั้งทรัพยากร และเวลา รวมถึงระเบียบวินัยข้อบังคับของงาน

กันตยา เพิ่มผล (2541) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สมใจ ลักษณ์ะ (2552) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มคุณภาพและปริมาณของงาน มักคิดค้น ดัดแปลงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
2. ประสิทธิภาพขององค์กร การที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนให้คุ้มค่าที่สุด ลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และบุคคล นั้นทำให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการปฏิบัติงาน และมีความสุขในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่านเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาครั้งนี้ตั้งอยู่บนแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Perterson and Plowman ที่สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ คือ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

2.3 ข้อมูลบริษัทโฮมโพรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

2.3.1 ประวัติบริษัทโฮมโพรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท โฮมโพรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) จัดทะเบียนจัดตั้งบริษัทขึ้นมาเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2538 โดยมีทุนจดทะเบียนบริษัทเริ่มต้นที่ 150 ล้านบาท แบ่งออกเป็น 1.5 ล้านหุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 100 บาท ภายใต้ชื่อทางการค้าว่า “โฮมโพร” (HomePro) โดยได้เปิดดำเนินการโฮมโพรสาขาแรกที่ศูนย์การค้าฟิวเจอร์พาร์ครังสิตในเดือนกันยายน 2539 ซึ่งใช้เป็นที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของบริษัทจนถึงเดือนมิถุนายน 2546 และได้ย้ายที่ตั้งสำนักงานใหญ่มาที่ถนนประชาชื่น (สาขาประชาชื่น) ในปัจจุบัน

- ในเดือนตุลาคม 2542 บริษัทได้ทำการลดทุนจดทะเบียนจากเดิม 350 ล้านบาท มาเป็น 116 ล้านบาท แบ่งเป็น 1.16 ล้านหุ้น มูลค่าหุ้นละ 100 บาท เพื่อล้างผลขาดทุนสะสมของบริษัทที่เกิดจากการขาดทุนจากอัตราแลกเปลี่ยนและหนี้สูญจากผู้รับเหมา

- ในเดือนมกราคม 2544 บริษัทได้จดทะเบียนกับกระทรวงพาณิชย์ให้แปลงมูลค่าหุ้นสามัญจากเดิม 2 ล้านหุ้น มูลค่าหุ้นละ 100 บาท จำนวนเงิน 200 ล้านบาท มาเป็น 40 ล้านหุ้น มูลค่าหุ้นละ 5 บาท มีทุนจดทะเบียนและทุนเรียกชำระแล้วทั้งสิ้น 200 ล้านบาท และในเดือนมีนาคม บริษัทได้จดทะเบียนเพิ่มทุนเป็น 275 ล้านบาท แบ่งเป็น 55 ล้านหุ้น มูลค่าหุ้นละ 5 บาท เพื่อใช้เป็นเงินทุนในการขยายสาขาโฮมโพรในอนาคต และในเดือนพฤษภาคม 2544 บริษัทได้ทำการจดทะเบียนแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนโดยเปลี่ยนจากบริษัท โฮมโพรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด มาเป็น บริษัท โฮมโพรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) และได้จดทะเบียนเพิ่มทุนเป็น 375 ล้านบาท แบ่งเป็น 75 ล้านหุ้น มูลค่าหุ้นละ 5 บาท โดยมีทุนชำระแล้ว 275 ล้านบาท แบ่งเป็น 55 ล้านหุ้น มูลค่าหุ้นละ 5 บาท

- ในเดือนตุลาคม 2544 ได้เปลี่ยนแปลงมูลค่าหุ้นที่ตราไว้ จากมูลค่าหุ้นละ 5 บาท เป็นมูลค่าหุ้นละ 1 บาท และได้นำหุ้นของบริษัทเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

- ในเดือนพฤษภาคม 2545 ได้จดทะเบียนเพิ่มทุนอีก 612.5 ล้านหุ้น มูลค่าหุ้นละ 1 บาท ทำให้มีทุนจดทะเบียนเป็นเงินรวม 987.5 ล้านบาท โดยจัดสรรหุ้นเพิ่มทุน ดังนี้

1) จำนวน 375 ล้านหุ้น จำหน่ายให้แก่ผู้ถือหุ้นเดิม ราคาหุ้นละ 1 บาท ซึ่งได้จดทะเบียนเปลี่ยนแปลงทุนชำระแล้วในเดือนมิถุนายน 2545

2) จำนวน 187.5 ล้านหุ้น ไว้รองรับการใช้สิทธิตามใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น จัดสรรให้แก่ผู้ถือหุ้นเดิม ซึ่งใช้สิทธิจองซื้อหุ้นสามัญใหม่ตามสัดส่วน และจากการใช้สิทธิเกินส่วน อายุ 3 ปี ไม่มีราคาเสนอขาย โดยใบสำคัญแสดงสิทธิ 1 หน่วย มีสิทธิซื้อหุ้นสามัญได้ 1 หุ้น ในราคา หุ้นละ 3 บาท ระยะเวลาการใช้สิทธิทุก ๆ 3 เดือน ซึ่งจะครบกำหนดในเดือนกรกฎาคม 2548

3) ส่วนที่สาม จำนวน 50 ล้านหุ้น ให้ขายแก่บุคคลในวงจำกัด (Private Placement) ตามประกาศคณะกรรมการ ก.ล.ต. ที่ กจ. 12/2543

- ในเดือนพฤศจิกายน 2546 บริษัท ทริสเรตติ้ง จำกัด จัดอันดับเครดิตให้บริษัทเป็น BBB (Investment Grade)

- ในเดือนเมษายน 2547 มีมติอนุมัติให้ยกเลิกการจัดสรรหุ้นสามัญเพิ่มทุนส่วนที่ยังไม่ได้เรียกชำระจำนวน 50,000,000 หุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 1 บาท (หนึ่งบาท) ซึ่งมีมติที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2545 ได้มีมติอนุมัติให้เสนอขายแก่บุคคลในวงจำกัด (Private Placement) เนื่องจากบริษัทยังไม่ได้มีการเสนอขายให้แก่บุคคลดังกล่าว และอนุมัติการจัดสรรใหม่ ดังนี้

1) จำนวน 15,000,000 หุ้น เพื่อรองรับการใช้สิทธิตามใบสำคัญแสดงสิทธิซึ่งจัดสรร ให้แก่พนักงานของบริษัท ภายใต้โครงการเสนอขายหลักทรัพย์ให้แก่พนักงานของบริษัท

2) จำนวน 5,000,000 หุ้น สำรองไว้เพิ่มเติมสำหรับรองรับการใช้สิทธิของใบสำคัญแสดงสิทธิของผู้ถือหุ้นเดิม ครั้งที่ 1 ซึ่งบริษัทอาจมีการปรับราคาการใช้สิทธิและอัตราการใช้สิทธิตามข้อกำหนดและเงื่อนไขของใบสำคัญแสดงสิทธินั้น

3) จำนวน 30,000,000 หุ้น ให้แก่บุคคลในวงจำกัด (Private Placement) ตามประกาศคณะกรรมการ ก.ล.ต. ที่ กจ.12/2543 ปัจจุบันบริษัทยังไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการออกและเสนอขาย

4) ในเดือนกันยายน 2547 เปิดศูนย์การกระจายสินค้า อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีพื้นที่มากกว่า 20,000 ตารางเมตร หรือมากกว่า 16,500 พาเลท ซึ่งสามารถรองรับจำนวนสาขาได้ประมาณ 25 สาขา

5) ในเดือนตุลาคม 2547 บริษัท ทริสเรตติ้ง จำกัด ได้เพิ่มอันดับเครดิตให้บริษัทเป็น BBB+

ปัจจุบันบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ก่อตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบธุรกิจค้าปลีก โดยจำหน่ายสินค้าและบริการที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง ต่อเติม ตกแต่ง ซ่อมแซม อาคาร บ้าน และที่อยู่อาศัยแบบครบวงจร มากกว่า 30,000 รายการ ในลักษณะ Home Service Installer ที่ครบวงจร โดยใช้ชื่อทางการค้าว่า “HomePro” ซึ่งเป็นเครื่องหมาย

การค้าของบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) โดยจัดกลุ่มสินค้าเป็น 13 กลุ่มหลัก ได้แก่ (BD) กลุ่มที่นอน (BR) กลุ่มสุขภัณฑ์ (MA) กลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้าขนาดเล็กและขนาดใหญ่ (FD) กลุ่มตกแต่งบ้าน (FT) กลุ่มเฟอร์นิเจอร์ (GD) กลุ่มสวน (HO) House Ware (HW) Hard Ware (KC) เครื่องครัว (FC) เซลลามิก (VS) The Power (PA) ดี และ (ET-LT) โคมไฟ ทั้งนี้เพื่อรองรับความต้องการของกลุ่มลูกค้าทุกประเภท เน้นรูปแบบการให้บริการที่ทันสมัยครบวงจรภายในสถานที่เดียว (One Stop Shopping) ในราคาที่เหมาะสมเพื่อความสะดวกสบายให้กับลูกค้า บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) มีวิสัยทัศน์คือ เป็นผู้นำในธุรกิจ Home Solution and Living Experience ในประเทศไทย และภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

2.3.2 แนวทางการดำเนินธุรกิจ

บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ก่อตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบธุรกิจค้าปลีก โดยจำหน่ายสินค้าและบริการที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง ต่อเติม ตกแต่ง ซ่อมแซม อาคาร บ้าน และที่อยู่อาศัยแบบครบวงจร โดยใช้ชื่อทางการค้าว่า “โฮมโปร” (HomePro) ซึ่งเป็นเครื่องหมายการค้าของบริษัท ปัจจุบันบริษัทมีลักษณะการประกอบธุรกิจ ดังนี้

- เป็นศูนย์จำหน่ายสินค้าที่เกี่ยวกับบ้านและที่อยู่อาศัยแบบครบวงจร (One Stop Shopping Home Center) โดยสามารถแบ่งประเภทกลุ่มสินค้าหลักได้เป็น 6 กลุ่มคือ กลุ่มวัสดุก่อสร้าง สินค้าตกแต่ง อุปกรณ์และเครื่องมือช่าง อุปกรณ์ไฟฟ้า โคมไฟ อุปกรณ์ทำสวน เฟอร์นิเจอร์ และออแกนไนซ์เซอร์ เพื่อให้ลูกค้าได้รับความสะดวกสบายในการเลือกซื้อสินค้าตามความต้องการ โดยไม่ต้องเสียเวลาเดินทางไปหาซื้อสินค้าจากหลายแห่งตลอดจนมีพนักงานที่มีความรู้ในตัวผลิตภัณฑ์ที่คอยให้คำแนะนำเพื่อช่วยให้ลูกค้าตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าได้ตรงกับวัตถุประสงค์ในการใช้งาน

- มีบริการพิเศษให้ลูกค้า ได้แก่ บริการจัดส่งสินค้า จัดหาช่างและผู้รับเหมางาน ก่อสร้าง ต่อเติม ซ่อมแซม และงานระบบต่าง ๆ ภายในบ้าน ออกแบบห้องน้ำ ห้องครัว ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ บริการผสมสีด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ บริการสั่งซื้อสินค้ากรณีพิเศษ จัดสาธิต D.I.Y (Do It Yourself) และ Workshop เป็นต้น

- เป็นการจำหน่ายสินค้าที่ผู้ซื้อชำระค่าสินค้าด้วยเงินสด หรือบัตรเครดิต

- รับประกันความพึงพอใจ สามารถเปลี่ยนคืนสินค้าได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

จากลักษณะการประกอบธุรกิจดังกล่าว บริษัทได้ทำการเปิดให้บริการสาขาแรกที่ศูนย์การค้าฟิวเจอร์พาร์ก รังสิต ในเดือนกันยายน 2539 และได้ทำการขยายสาขาอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันบริษัทมีสาขาที่เปิดดำเนินการแล้วทั้งสิ้น 91 สาขา โดยมุ่งเน้นทำเลที่ตั้งในบริเวณแหล่งชุมชน

ย่านธุรกิจ และศูนย์การค้าที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ลูกค้า ทั้งในด้านการเดินทาง การจอดรถ การขนสินค้า เป็นต้น ข้อมูลของแต่ละสาขาโดยสังเขป โดยยกตัวอย่างสาขาที่จังหวัดนนทบุรีมี ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 ลักษณะการประกอบธุรกิจของบริษัท โฮมโปรคัส เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

สาขา	สถานที่ตั้ง	วันที่เปิดดำเนินการ	พื้นที่ขาย (ตารางเมตร)
สาขาประชาชน	ใกล้ฟิวเจอร์พาร์ค รังสิต	กันยายน 2539	9,800
สาขารัตนาธิเบศร์	ใกล้เซ็นทรัลพลาซ่า เวสต์เกต	พฤษภาคม 2540	7,800
สาขาราชพฤกษ์	ใกล้วงเวียนราชพฤกษ์ ถนนราชพฤกษ์	เมษายน 2542	10,100
สาขาชัยพฤกษ์	ถนนราชพฤกษ์ จังหวัดนนทบุรี	มีนาคม 2543	5,000
สาขากัลปพฤกษ์	ตั้งอยู่แยกก้านแก้ว ถนนกัลปพฤกษ์	พฤษภาคม 2543	5,900

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

2.3.2.1 ด้านธุรกิจค้าปลีก แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

ตารางที่ 2.2 ลักษณะการประกอบธุรกิจด้านธุรกิจค้าปลีกของ บริษัท โฮมโปรคัส เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

Hard Line	Soft Line
สินค้าที่เกี่ยวข้องกับวัสดุก่อสร้าง สี อุปกรณ์ ปรับปรุงบ้าน ห้องน้ำและสุขภัณฑ์ เครื่องครัว เครื่องใช้ไฟฟ้า อุปกรณ์ไฟฟ้า และ โคมไฟ	สินค้าประเภทเครื่องนอน ผ้า màn และสินค้า ตกแต่ง

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

2.3.2.2 ด้านการให้บริการ

เนื่องจากสินค้าส่วนใหญ่ของบริษัท โฮมโปรคัส เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) เป็นสินค้าที่มีรายละเอียดของวิธีการ และขั้นตอนการใช้งานที่ต้องมี การถ่ายทอดให้กับลูกค้าบริษัท โฮมโปรคัส เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) จึงจัดให้บริการด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเริ่มตั้งแต่การให้

คำปรึกษาและ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเพื่อให้ลูกค้าสามารถเลือกซื้อสินค้าได้ตรงกับ วัตถุประสงค์การใช้งาน มากที่สุด อีกทั้งยังมีบริการที่ให้บริการครอบคลุมงานออกแบบห้องด้วย ระบบ คอมพิวเตอร์ 3 มิติ (3D Design) และงานบริการ ดังต่อไปนี้

1. งานติดตั้ง / ย้ายจุด / แก้ปัญหา (Installation Service)
2. งานตรวจเช็ค / ทำความสะอาด / บำรุงรักษาเครื่องใช้ไฟฟ้าต่าง ๆ (Maintenance Service)
3. งานปรับปรุง / ตกแต่งบ้าน (Home Improvement Service) นอกจากนี้ยังมีบริการจัดหา

ช่างและผู้รับเหมา บริการเปลี่ยนคืนสินค้า การจัดสาธิต DIY (Do It Yourself) และ กิจกรรม Workshop ที่เป็นประโยชน์แก่การดูแลบ้านแก่ลูกค้าอีกด้วย

การให้บริการพื้นที่ร้านค้าเช่า บริษัทฯ มีการจัดสรรพื้นที่ในบางสาขาเพื่อให้บริการแก่ ร้านค้าเช่า และมีการพัฒนารูปแบบสาขาที่เรียกว่า “โฮมโพร วิลเลจ” (HomePro Village) ซึ่งดำเนิน ธุรกิจในลักษณะของศูนย์การค้าเต็มรูปแบบ ภายในโครงการ นอกจากนี้จะมีสาขาของโฮมโพรแล้ว ยังมี พื้นที่ในส่วนของศูนย์การค้า โดยผู้เช่าส่วนใหญ่ได้แก่ ซูเปอร์มาร์เก็ต ร้านอาหาร ธนาคาร ร้าน หนังสือ ร้านสินค้าไอที

2.3.2.3 การประกอบธุรกิจของบริษัทย่อย

บริษัท มาร์เกต วิลเลจ จำกัด (มาร์เก็ต วิลเลจ) ถูกจัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อบริหารพื้นที่ให้เช่าให้กับ บมจ. โฮมโพรดักส์ เซ็นเตอร์ พร้อมกับให้บริการทางด้านสาธารณูปโภค แก่ผู้เช่า

Home Product Center (Malaysia) SDN. BHD. จัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ดำเนินธุรกิจค้าปลีกสินค้าเกี่ยวกับบ้านที่ประเทศมาเลเซีย ปัจจุบันมี 8 สาขา

บริษัท เมกา โฮมเซ็นเตอร์ จำกัด จัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินธุรกิจค้าปลีก และค้าส่ง วัสดุก่อสร้าง สินค้าเกี่ยวกับบ้าน และของใช้ในครัวเรือน

บริษัท ดีซี เซอร์วิส เซ็นเตอร์ จำกัด จัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบริหาร จัดการคลังสินค้า และขนส่งสินค้า

2.3.4 กรอบการดำเนินงานของบริษัท โฮมโพรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

2.3.4.1 ด้านพันธกิจ

เราจะเสนอสินค้าและบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการ สร้างความ เป็นอยู่ที่ดีของลูกค้าได้อย่างคุ้มค่าและเพียงพอ

เราจะร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจในการพัฒนารูปแบบ นวัตกรรมของสินค้า และบริการ พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในด้านการบริหารจัดการเพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกัน

เราให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร

เราบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อสังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

เราจะแสวงหาโอกาสใหม่ทางธุรกิจเพื่ออนาคต และการสร้างมูลค่าเพิ่มที่เหมาะสมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.3.4.2 ด้านวิสัยทัศน์

เป็นผู้นำในธุรกิจ Home Solution and Living Experience ในประเทศไทย และภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

2.3.4.3 เป้าหมายการดำเนินธุรกิจ

ตามที่บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) มีวิสัยทัศน์ที่จะเป็นผู้นำในธุรกิจ Home Solution and Living Experience ในประเทศไทยและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่มุ่งเน้นเรื่องการให้บริการที่ครบวงจร (One Stop Shopping) บริษัทฯ มีแผนที่จะขยายการลงทุนอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับกับการเติบโตของสังคมเมือง ครอบคลุมจังหวัดที่เป็นยุทธศาสตร์ของการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Asean Economic Community) และในจังหวัดที่มีศักยภาพในการเติบโต โดยมีเป้าหมายที่จะขยายให้ครบ 95-100 สาขา ภายในปี 2563 ครอบคลุมทั้งในเขตกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด รวมถึงพัฒนาการให้บริการและคัดเลือกสินค้าใหม่ ๆ เพิ่มความหลากหลายในแต่ละกลุ่มสินค้า ณ สิ้นปี 2560 บริษัทฯ มีสาขาทั้งสิ้น 91 สาขา กระจายทั่วประเทศและประเทศมาเลเซีย นอกเหนือจากธุรกิจค้าปลีกแล้ว บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ยังขยายธุรกิจ “เมกา โฮม” เพื่อรองรับตลาดสินค้าวัสดุก่อสร้าง โดยเปิดศูนย์รวมสินค้าเกี่ยวกับบ้านและวัสดุก่อสร้างครบวงจร จำหน่ายสินค้าในรูปแบบค้าส่งและค้าปลีก โดยมีลูกค้าเป้าหมายเป็นกลุ่มช่างผู้รับเหมาและเจ้าของโครงการ ณ สิ้นปี 2560 เมกา โฮม เปิดดำเนินการแล้วทั้งสิ้น 12 สาขา บริษัทฯ มีเป้าหมายที่จะขยายให้ครบ 15-20 สาขาภายในปี 2563 และเพื่อก้าวสู่ความเป็นผู้นำทางธุรกิจและรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ได้ขยายธุรกิจในรูปแบบ “โฮมโปร” ไปยังต่างประเทศ โดยเริ่มต้นที่มาเลเซียเป็นประเทศแรก ณ ศูนย์การค้า ไอโอไอ ซิตี้มอลล์ (IOI City Mall) ในกรุงกัวลาลัมเปอร์ เปิดดำเนินการทั้งหมด 8 สาขา ในประเทศมาเลเซีย ผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ยังคงมีแผนการขยายสาขาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการประหยัดต่อขนาด

(Economy of Scale) นอกจากนี้บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ยังคงมีการศึกษาพฤติกรรมลูกค้าชาวมาเลเซียอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนรูปแบบสินค้าและบริการให้สามารถตอบโจทย์ความต้องการให้ได้มากที่สุด สำหรับการขยายสาขาในประเทศมาเลเซีย บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) มีเป้าหมายที่จะขยายให้ครบ 8-10 สาขา ภายในปี 2563

2.3.4.4 กลยุทธ์การแข่งขัน

ผลิตภัณฑ์ บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) มีสินค้าที่ใช้สำหรับการสร้าง ตกแต่ง ต่อเติม และซ่อมแซมบ้าน ที่อยู่อาศัยมากกว่า 60,000 รายการ เพื่อให้ผู้บริโภคมีความสะดวกในการเลือกซื้อสินค้าและตรงกับความต้องการที่จะซื้อในสินค้านั้น ๆ ด้วยภายในที่เดียว บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) มีเป้าหมายที่พัฒนาผลิตภัณฑ์ภายใต้เครื่องหมายการค้าของบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) เองเพื่อเพิ่มทางเลือกให้กับผู้บริโภคที่ต้องการซื้อสินค้าที่มีคุณภาพดีและอยู่ในราคาพิเศษ

บริการ บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) มีบริการที่เกี่ยวกับสินค้า ทั้งการออกแบบห้องต่าง ๆ บริการจัดหา-จัดส่งสินค้า รวมทั้งการมีพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญในตัวสินค้าที่คอยให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบ้านที่ผู้บริโภคพบเจอ ตลอดจนมีบริการรับเหมา ก่อสร้าง ติดตั้ง ต่อเติม ระบบต่าง ๆ ภายในบ้าน และนอกจากนี้ยังมีบริการรูปแบบใหม่คือบริการการออกแบบและผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค

ทำเลที่ตั้งและจำนวนสาขา บริษัทเลือกเปิดสาขาในทำเลที่ตั้งที่สะดวกสบายต่อการเดินทางของลูกค้า และมีแผนที่จะขยายสาขาออกไปเรื่อย ๆ ทั้งเขตกรุงเทพฯ ปริมณฑล และต่างจังหวัด เพื่อขยายการให้บริการต่อลูกค้าได้อย่างทั่วถึง

การบริหารงาน กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของบริษัทคือผู้ที่มีประสบการณ์จากธุรกิจค้าปลีกและผู้ที่มาจากบริษัทผู้ผลิตสินค้าวัสดุก่อสร้าง ทำให้มีการผสมผสานและแลกเปลี่ยนความรู้ในตัวสินค้า อีกทั้งบริษัทยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสารสนเทศ โดยนำระบบคอมพิวเตอร์มาช่วยตั้งแต่ การสั่งซื้อ การรับ-ขาย และการควบคุมสินค้าคงคลัง ตลอดจนผู้บริหารสามารถนำข้อมูลจากการประมวลผลที่ถูกต้องออกมาวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและทันต่อเหตุการณ์

2.3.4.5 กลุ่มลูกค้าเป้าหมาย

เนื่องจากบริษัทเป็นธุรกิจค้าปลีกที่เกี่ยวข้องกับวัสดุก่อสร้าง เครื่องมือตกแต่งบ้าน ที่อยู่อาศัย ดังนั้นกลุ่มกลุ่มลูกค้าเป้าหมายของบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) จะเป็นลูกค้ารายย่อยทั่วไปเป็นหลัก มีเพียงบางส่วนที่เป็นผู้รับเหมา ซึ่งในช่วงสภาวะเศรษฐกิจที่ดีลูกค้า

จะขยายตัวสูงขึ้น เนื่องจากผู้บริโภคมีรายได้ที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตามบ้านที่มีอายุเพิ่มมากขึ้นก็ต้องเกิดการซ่อมแซม บำรุง หรือต่อเติม ตกแต่ง เพื่อรองรับการขยายตัวของครอบครัว จึงทำให้ตลาดมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น

2.3.4.6 การตลาดและการจัดจำหน่าย

บริษัทได้ทำการตลาดโดยเน้นการใช้สื่อที่เข้าถึงกลุ่มลูกค้าเป้าหมายในด้านกว้าง เพื่อการสร้าง Brand Awareness มี Direct Mail เพื่อนำเสนอสินค้าและบริการถึงลูกค้าที่ต้องการซื้อสินค้า อีกทั้งยังมีการทำกิจกรรมส่งเสริมการขายที่ร่วมกับคู่ค้าตลอดทั้งปี โดยหมุนเวียนสินค้าให้เหมาะสมกับการใช้งานในแต่ละช่วงเวลาในด้านการจัดจำหน่าย บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ได้ขยายสาขาเพื่อให้ครอบคลุมบริเวณที่อยู่อาศัยหลัก และมีแผนการที่จะขยายสาขาเข้าไปในเขตเมืองใหญ่ในต่างจังหวัด เพื่ออำนวยความสะดวกในการจับจ่ายใช้สอยของลูกค้า อีกทั้งบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ยังให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญกับตัวสินค้า ปรับปรุงระบบงานให้มีความคล่องตัว เพื่อให้ลูกค้าได้รับการบริการที่ดีและมีความพึงพอใจสูงสุด

2.3.4.7 การจัดหาผลิตภัณฑ์หรือบริการ

บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) จัดซื้อสินค้าโดยแบ่งตามสายผลิตภัณฑ์ตามประเภทกลุ่มสินค้า โดยมุ่งเน้นการจัดหาสินค้าที่มีคุณภาพจากผู้ผลิตหรือผู้นำเข้าโดยตรง คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 97 และร้อยละ 3 ตามลำดับ โดยพิจารณาเปรียบเทียบคุณสมบัติของสินค้านั้น ๆ ตลอดไปถึงความสามารถในการผลิต และการควบคุมคุณภาพของผู้ผลิตด้วย ทั้งนี้วิธีปฏิบัติในการสั่งซื้อสินค้านั้นในกรณีที่เป็นสินค้าประเภทที่มีจำหน่ายอยู่แล้ว ทางส่วนกลางจะเป็นเพียงผู้กำหนดนโยบายและให้แต่ละสาขาจัดซื้อเอง ถ้ากรณีสินค้าใหม่ทางส่วนกลางจะเป็นผู้ดำเนินการจัดหาให้

บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ได้เริ่มจำหน่ายสินค้าภายใต้เครื่องหมายการค้าของบริษัทเองเพื่อเพิ่มทางเลือกให้แก่ลูกค้าที่ต้องการสินค้าราคาถูก ตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่ต้องการสินค้าที่มีรูปแบบสวยงาม ทันสมัย และราคาถูก

นอกจากนี้บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ได้จัดตั้งศูนย์กระจายสินค้าขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสั่งซื้อสินค้าและเป็นที่เก็บสินค้าคงคลังส่วนกลาง ซึ่งช่วยให้บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ลดปริมาณสินค้าคงคลังส่วนเกินที่อยู่ตามสาขาต่าง ๆ ลง และลดการสูญเสียโอกาสในการขายสินค้าอันมาจากการขาดแคลนสินค้าคงคลังได้

2.3.4.8 การวิจัยและพัฒนา

บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) มีหน่วยงานพัฒนาธุรกิจและสาขาโดยนำข้อมูลการขาย และความต้องการของลูกค้ามาพัฒนาพื้นที่ขาย จัดเรียงสินค้า ตลอดจนปรับปรุงบริการหลักการขาย นั้นเพื่อให้ลูกค้ามีความต้องการที่จะซื้อสินค้ามากขึ้น รวมทั้งบริหารยอดขายต่อพื้นที่ขาย และบริหารต้นทุนการลงทุนต่อสาขาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3.5 บทบาทหน้าที่ของพนักงาน

- ผู้จัดการเขต มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบดูแลแต่ละสาขา 4-5 สาขา
- ผู้จัดการสาขา มีหน้าที่ควบคุม ดูแลพนักงาน ทำยอดขายให้สูงตามเป้าหมายที่วางไว้ ควบคุมค่าใช้จ่าย กำไร ให้อยู่ในงบประมาณ ควบคุมการทำงานของพนักงานแต่ละฝ่ายให้ได้มาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด ควบคุม ดูแลพนักงานที่ปฏิบัติงานต่อลูกค้า ทำให้ลูกค้าพึงพอใจ
- ผู้จัดการฝ่ายขาย รับผิดชอบยอดขายทำให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร ควบคุมดูแลพนักงานให้ปฏิบัติงานให้ได้ความถูกต้อง เหมาะสม ควบคุมสินค้าและการบริการ ควบคุมการกระจายสินค้าในส่วนของตัวเอง ควบคุมพนักงานให้มีความเชี่ยวชาญ แม่นยำ และถูกต้องในการขายหรือในตัวสินค้าของตนเอง
- ผู้จัดการฝ่ายบริการ ควบคุมดูแลการบริการของพนักงานให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ ควบคุมพนักงานในเรื่องความเชี่ยวชาญ แม่นยำ และถูกต้องในการขาย เช่น ในเรื่องของ โปรโมชัน หรือข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งพนักงานต้องทราบ โปร โมชันหรือข้อมูล ข่าวสาร ทุกอย่างในบริษัท เพื่อให้ลูกค้าพึงพอใจและได้ประโยชน์สูงสุด
- ผู้จัดการฝ่ายบริหาร ควบคุมคลังสินค้าของแต่ละสาขาในองค์กร ควบคุมการรับ-ส่งสินค้าให้มีคุณภาพถูกต้อง ควบคุมค่าใช้จ่ายทั้งหมดของสาขา ควบคุมระบบน้ำ-ไฟ รอบอาคารของสาขา ควบคุมประสิทธิภาพของแม่บ้าน และประสานงานกับร้านค้าเช่าภายในสาขา

2.3.6 จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ จรรยาบรรณผู้บริหาร และจรรยาบรรณของพนักงาน

2.3.6.1 จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

- รับผิดชอบต่อลูกค้า บริการอย่างมีประสิทธิภาพ มั่นคง โดยคำนึงถึงประโยชน์ของลูกค้าที่สุด
- จัดส่งสินค้าให้ลูกค้าด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง สมบูรณ์
- ดูแลสิทธิประโยชน์ของลูกค้า
- บริการอย่างเป็นธรรม มีความโปร่งใส

2.3.6.2 จรรยาบรรณผู้บริหาร

- ปฏิบัติงานให้เกิดความบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรวางไว้
- บริหารการจัดการที่ดีตามนโยบายของบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะความซื่อสัตย์ สุจริต รอบคอบ
- เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อพนักงาน มีวิจรรย์ญาณที่ถูกต้อง เทียงธรรม เน้นความสามัคคี รับฟังปัญหาและข้อเสนอของพนักงาน
- มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อลูกค้า และพนักงาน
- ดูแลพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด

2.3.6.3 จรรยาบรรณของพนักงาน

- มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งมั่น และปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)
- ปฏิบัติงานให้ตรงเวลา
- ใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า และประหยัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)
- มีจิตสำนึกที่ดี มีทักษะในการปฏิบัติงาน

จากสถานการณ์ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกองค์กรมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งจากข้อมูลที่กำลังมาข้างต้นเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจและอยากที่จะทราบทัศนคติ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน ต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างไร และส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรมากน้อย อย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งที่ศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กรบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) เพื่อใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

สายฝน กล้าเดินดง (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องการส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนของบุคลากรเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาจากงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

อริสา สารอง (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ องค์กรที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร นอกเหนือจากนี้ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์ตามลำดับ ดังนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านให้ความร่วมมือ ความสำนึกในหน้าที่ การพัฒนาตนเอง การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ความมีน้ำใจ และการคำนึงถึงผู้อื่น

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ กล้าหาญ ณาน และเนตรพัฒนา ยาวีราช (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานขององค์กร ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยลักษณะงาน

ธีรพงศ์ โพธิ์เจริญ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษาพบว่า ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

มาธัชศวีร์ ลิมาภรณ์วิชย์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเขาวน้ออารมณ์ การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 197 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงานและด้านระบบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร และ

ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ เซวาน์อารมณ์ด้านการควบคุม อารมณ์ตัวเอง การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ

วนันดา หมวดเอียด (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กรได้รับผลกระทบจากตัวแปรแฝงการเสริมพลังเชิงจิตวิทยามากที่สุด ซึ่งตัวแปรแฝงดังกล่าว ได้แก่ การให้คุณค่ากับงาน ความเชื่อมั่น ความมีอิสระ และผลกระทบตัวแปรแฝงลำดับถัดมา ได้แก่ การได้รับโอกาส การได้รับทรัพยากร การได้รับการสนับสนุน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนตัวแปรแฝงด้านความพึงพอใจในงานมีผลกระทบน้อยที่สุด อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน แต่ตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

ปฏิพัฒน์ อุดรไสว (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยศึกษาจากบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 จำนวน 729 คน ผลการศึกษาพบว่า

1) บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและมีระดับปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยทั้ง 13 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

2) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ดีมีจำนวน 4 ปัจจัย คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.787 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 61.903 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนจากตัวแปรพยากรณ์ใหม่ที่จะได้รับการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ 13 ปัจจัย ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ดีมีจำนวน 6 ปัจจัยคือ ด้านความพึงพอใจ ผลสำเร็จในงาน ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและการยอมรับ ด้านสภาพงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์บุคคลอื่น และด้านลักษณะของ

งาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.787 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 62

อรุณี ธิตีเสรี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬาอยู่ในระดับมากที่สุด และพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประภาพรณ พนันเกาว์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก การลงทุน และหน้าที่ โดยเฉลี่ยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงานแต่ละด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน และด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความรู้ความสามารถในงานและด้านจิตสำนึกในการบริการ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นिरนุช หนูนภักดี (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลสามโก้ อำเภอสสามโก้ จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

วิวจ ปกป้อง (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทย มาลาया กลาส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจด้านลักษณะ การแบ่งแยกชายและหญิงอยู่ในระดับปานกลาง ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยมอยู่ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและด้านลักษณะเวลาในการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนด้านกระบวนการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์อยู่ในระดับมาก เพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิงในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านผลผลิต ผลลัพธ์ สำหรับการเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมชาย เรืองวงษ์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานด้านความมั่นคงความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และด้านค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรส การศึกษาและอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศิริลักษณ์ สมัครวงศ์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลปิยะเวท ผลการศึกษาพบว่า

1) ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันเฉพาะด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ด้านความรู้ในงาน และความสามารถในการเรียนรู้ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันเฉพาะในด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตามระเบียบวิจัยของโรงพยาบาล ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเฉพาะด้านคุณภาพ

2) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า วัฒนธรรมด้านที่มีค่าสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ บริการด้วยใจ รองลงมา ได้แก่ ด้านมองภาพเชิงบวกตามลำดับ

ชาคริต ศรีขาว (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิสกิ้น (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมเห็นด้วยในระดับมากในด้านคามรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มี

เพศ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อนงเงา พูลเพิ่ม (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านการรับผิดชอบในหน้าที่ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสวัสดิการค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่านเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่นำมาศึกษานั้นส่วนใหญ่ค่าของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน การให้ความช่วยเหลือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการสนับสนุน และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กร แล้วเมื่อนำแนวคิดของนักวิชาการที่นำมาศึกษามาประกอบกับงานวิจัยของตนเอง ก็จะมีส่วนของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในด้านต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกันไป หลังจากนั้นผู้วิจัยก็จะนำผลการศึกษาจากแนวคิดต่าง ๆ มาประกอบกับผลงานวิจัยของตนเอง เพื่อเป็นการเพิ่มเติมเนื้อหาให้กับงานวิจัยของตนเอง

บทที่ 3

วิธีดำเนินวิจัย

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท โสมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีลำดับขั้นตอนในการศึกษา และมีระเบียบวิธีการศึกษาในด้านการกำหนดประชากร การสุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสถิติที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท โสมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

ประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง และปฏิบัติงานในบริษัท โสมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาราชพฤกษ์ กัลปพฤกษ์ ประชาชื่น และแจ้งวัฒนะ จำนวน 1,600 คน

กลุ่มตัวอย่าง

พนักงานที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง และปฏิบัติงานในบริษัท โสมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ทั้ง 4 สาขา จำนวน 400 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2553, น. 88) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ \text{เมื่อ} \quad n &= \text{จำนวนของขนาดตัวอย่าง} \\ N &= \text{จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้} \\ e &= 0.05 \text{ (ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95)} \end{aligned}$$

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,600 คน โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 จะได้ขนาดตัวอย่างประชากรจำนวน 320 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างชั้นภูมิของจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ขนาดตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ขนาดตัวอย่าง} &= \frac{1,600}{1+1,600(0.05)^2} \\ &= 320 \text{ คน} \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 320 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบสนองถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงสำรองกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 80 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

วิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน คือ

1. แบบง่าย คือ เป็นการสุ่มตัวอย่างซึ่งจำนวนตัวอย่างในประชากรมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน เหมาะสำหรับใช้กับประชากรที่มีสภาพคล้ายคลึงกัน ซึ่งใช้วิธีจับฉลากสาขาภายในจังหวัดนนทบุรี มีทั้งหมด 6 สาขา ได้แก่ โฮมโปรราชพฤกษ์ โฮมโปรชัยพฤกษ์ โฮมโปรกัลปพฤกษ์ โฮมโปรประชาชื่น โฮมโปรรัตนธิเบศร์ และโฮมโปรแจ้งวัฒนะ หลังจากที่ย้ายฉลากมาแล้วมี 4 สาขา ได้แก่ โฮมโปรราชพฤกษ์ โฮมโปรกัลปพฤกษ์ โฮมโปรประชาชื่น และโฮมโปรแจ้งวัฒนะ

2. แบบชั้นภูมิ คือ การสุ่มตัวอย่างแบบนั้น เช่น แบ่งตามฐานะ รายได้ อาชีพ อายุ หรือ ตำแหน่งหน้าที่ โดยให้สมาชิกแต่ละชั้นภูมิลักษณะที่คล้ายคลึงกันแต่มีความแตกต่างระหว่างชั้นภูมิที่

เป็นตัวแทน ดังนั้นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบนี้ จึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่งหน้าที่ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) แบ่งตามลำดับ

ที่	ระดับ	จำนวนพนักงาน	การคำนวณ	จำนวนตัวอย่าง
1	ระดับ 1-3	1,300	$1,300 * (400/1,600)$	326
2	ระดับ 4-5	150	$150 * (400/1,600)$	37
3	ระดับ 6-7	100	$100 * (400/1,600)$	25
4	ระดับ 8 ขึ้นไป	50	$50 * (400/1,600)$	12
	รวม	1,600		400

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งใช้ในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารต่าง ๆ ซึ่งแบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถามแบบเลือกตอบและแบบให้คะแนน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ระดับตำแหน่ง ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ จำนวน 6 ข้อ คำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพศ มาตรฐาน วัดระดับนามบัญญัติ
2. อายุ มาตรฐาน วัดระดับเรียงอันดับ
3. ระดับการศึกษา มาตรฐานวัดระดับเรียงอันดับ
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มาตรฐานวัดระดับเรียงอันดับ
5. ระดับตำแหน่ง มาตรฐานวัดระดับเรียงอันดับ
6. รายได้ มาตรฐานวัดระดับเรียงอันดับ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่มีอยู่ตามแนวคิดของ (Podsakoff et al.,2000) โดยให้ตอบตามความคิดเห็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 6 ด้าน ๆ ละ 4 ข้อ ได้แก่

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ
2. พฤติกรรมกรมีน้ำใจ

3. พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร
6. พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1953) โดยให้ตอบตามความเห็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 4 ด้าน ๆ ละ 5 ข้อ ได้แก่

1. คุณภาพของงาน
2. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
3. ปริมาณงาน
4. ค่าใช้จ่าย

เกณฑ์การวัดระดับและแปลความหมายของคะแนน

ในการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามได้ใช้การวัดระดับที่มีอยู่ในองค์กรแบบ Rating Scale โดยมีคะแนนการถ่วงน้ำหนักเป็นเกณฑ์ในการวัด 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับที่มีอยู่ในองค์กร
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนที่ได้ ด้วยการนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากระดับที่มีอยู่ในองค์กรเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้วิจัยได้ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.59	หมายถึง มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง เป็นแบบสอบถามรายการและแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ได้แก่ พฤติกรรมการช่วยเหลือ พฤติกรรมที่มีน้ำใจ พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมให้ความร่วมมือ ตามกฎระเบียบองค์กร พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน ค่าใช้จ่าย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของ Likert Scale โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องที่ตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ ไปทดลองใช้กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่ เป็นพนักงานในบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม

3.3.1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ใช้วิธีการค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต จากตำราทางวิชาการ เอกสารที่ตีพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการวิจัย

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาดำเนินการครั้งนี้

1) การตรวจสอบ ผู้วิจัยตรวจสอบดูความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2) การลงรหัส นำเสนอสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3) การประมวลผลของแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

3.4.1.1 ความถี่ ร้อยละ เพื่อใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นคำถาม แบบตรวจสอบรายการ

3.4.1.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้พิจารณาในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 เป็นส่วนของข้อมูลด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร ที่เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าแบบ Rating Scale โดยคะแนนที่ได้นำมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.59	มีผลมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	มีผลมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	มีผลปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	มีผลน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	มีผลน้อยที่สุด

3.4.2 สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

3.4.2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ เพศ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ t-test (Independent Sample t-test) ในระดับของความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

3.4.2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และถ้ามีความแตกต่างจะเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้ Least Significance Difference (LSD)

3.4.2.3 หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยใช้ Pearson Product Moment Correlation Coefficient เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00	ไม่มีความสัมพันธ์
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01-0.30	มีความสัมพันธ์ต่ำ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30-0.60	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.60-1.00	มีความสัมพันธ์สูง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)” ซึ่งได้ทำการทดสอบจากกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวน 400 ราย โดยนำเสนอรูปแบบตาราง คำบรรยาย และภาพประกอบ การบรรยาย ด้วยโปรแกรม IBM SPSS Statics Version 24 มีวัตถุประสงค์ดังนี้ เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปทางด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในเรื่องของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร ของบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประชากรศาสตร์และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ของบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร ของบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร ของบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ของบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร ของบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายของการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F-distribution
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำลังสอง (Mean of squares)
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
***	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร บริษัท โฮมโปรคัส เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลในด้านของปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นมี ดังนี้

ตารางที่ 4.1 การแสดงค่าของจำนวนความถี่ ร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (f) (n = 400)	ร้อยละ
เพศ	400	100
ชาย	193	48.3
หญิง	207	51.8
อายุ	400	100
20-25 ปี	137	34.3
26-30 ปี	107	26.8
31-35 ปี	72	17.8
36-40 ปี	51	12.8
41-45 ปี	17	4.3
46-50 ปี	11	2.8
50 ปีขึ้นไป	5	1.3
รายได้	400	100
ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	12.5
10,001-20,000 บาท	212	53.0
20,001-30,000 บาท	80	20.0
30,001-40,000 บาท	35	8.8
40,001-50,000 บาท	11	2.8
50,001 ขึ้นไป	12	3.0
ระดับการศึกษา	400	100
ต่ำกว่าปริญญาตรี	172	43.0
ปริญญาตรี	153	38.3
ปริญญาโท	23	5.8
สูงกว่าปริญญาโท	13	3.3
อาชีวะ	39	9.8

ตารางที่ 4.1 การแสดงค่าของจำนวนความถี่ ร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (f) (n = 400)	ร้อยละ
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	400	100
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	225	56.3
6-15 ปี	108	27.0
16-20 ปี	32	8.0
21-25 ปี	22	5.5
26-30 ปี	6	1.5
31 ปีขึ้นไป	7	1.8
ระดับตำแหน่ง	400	100
ระดับ 1-3	251	62.8
ระดับ 4-5	84	21.0
ระดับ 6-7	26	6.5
ระดับ 8 ขึ้นไป	39	9.8

จากตารางที่ 4.1 การแสดงค่าของจำนวนความถี่ ร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้สรุปการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 48.3 และเพศหญิง จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 51.8

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20-25 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นค่าร้อยละเท่ากับ 34.3 ต่อมาคือผู้ที่มีอายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 26.8 รองลงมาคือผู้ที่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 17.8 อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 12.8 อายุระหว่าง 41-45 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 4.3 อายุระหว่าง 46-50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 2.8 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 1.3

รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 53 ต่อมาคือผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 20 รองลงมาคือผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 12.5 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท

จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 8.8 รายได้ต่อเดือน 50,001 ขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 3.0 และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 2.8

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 43.0 ต่อมาคือผู้ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 38.3 รองลงมาคือผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 5.8 ผู้ที่มีระดับการศึกษาอาชีพจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 9.8 และผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 3.3

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 56.3 ต่อมาคือผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 6-15 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 27 รองลงมาคือผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 8 ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 5.5 ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 1.8 และผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 1.5

ระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับ 1-3 จำนวน 62.8 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 25.1 ต่อมาคือผู้ที่มีระดับ 4-5 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 8.4 รองลงมาคือ ผู้ที่มีระดับ 8 ขึ้นไป จำนวน 9.8 คน คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 3.9 และผู้ที่มีระดับ 6-7 จำนวน 6.5 คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 2.6

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร

ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

ตารางที่ 4.2 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ

พฤติกรรมกรช่วยเหลือ	ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ท่านรู้สึกพร้อมที่จะปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	4.44	0.59	มาก
2. ท่านรู้สึกยินดีให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ	4.55	0.55	มากที่สุด
3. ท่านสนับสนุน รับฟัง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	4.54	0.58	มากที่สุด
4. ท่านใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาเหล่านั้นท้อแท้หรือสิ้นหวัง	4.50	0.57	มากที่สุด
รวม	4.51	0.47	มากที่สุด

ตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ ซึ่งในผลรวมข้างต้น อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 แล้วเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกยินดีให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ต่อมาคือ ท่านสนับสนุน รับฟัง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 รองลงมาคือ ท่านใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาเหล่านั้นท้อแท้หรือสิ้นหวัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกพร้อมที่จะปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

ตารางที่ 4.3 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมกรรมการมีน้ำใจ

พฤติกรรมกรรมการมีน้ำใจ	ระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ท่านคิดว่าท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่องานของท่าน	4.51	0.62	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่าหากมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ท่านสามารถแก้ปัญหา และทำให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย	4.38	0.64	มาก
3. ท่านคิดว่าการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็นเรื่องที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.55	0.57	มากที่สุด
4. ท่านอาสาทำกิจกรรมที่ให้ความช่วยเหลือ ด้านสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กร โดยที่องค์กรไม่ร้องขอ	4.30	0.69	มาก
รวม	4.43	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรรมการมีน้ำใจ ซึ่งในผลรวมข้างต้น อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 แล้วเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรรมการมีน้ำใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่าการเอาใจเขามาใส่ใจเราเป็นเรื่องที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ต่อมาคือ ท่านคิดว่าท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่องานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมาคือ ท่านคิดว่าหากมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ท่านสามารถแก้ปัญหาและทำให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านอาสาทำกิจกรรมที่ให้ความช่วยเหลือด้านสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กร โดยที่องค์กรไม่ร้องขอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30

ตารางที่ 4.4 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร

พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีผลต่อภาพลักษณ์องค์กร และมีความอยากอยู่กับองค์กรตลอดไป	4.43	0.62	มาก
2. ท่านรู้สึกยินดีที่ทำกิจกรรมร่วมกับองค์กรด้วยความเต็มใจ	4.43	0.61	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์องค์กรทั้งทางตรงทางอ้อม ให้เป็นที่รู้จักต่อลูกค้า	4.39	0.64	มาก
4. ท่านเข้าร่วมและมีส่วนร่วมในการประชุมโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	4.37	0.62	มาก
รวม	4.40	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งในผลรวมข้างต้น อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 แล้วเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกยินดีที่ทำกิจกรรมร่วมกับองค์กรด้วยความเต็มใจ และท่านรู้สึกว่าคุณค่าเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีผลต่อภาพลักษณ์องค์กร และมีความอยากอยู่กับองค์กรตลอดไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ต่อมาคือ ท่านมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์องค์กรทั้งทางตรงทางอ้อม ให้เป็นที่รู้จักต่อลูกค้า (ส่วนลดราคา, สาขาเปิดใหม่) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเข้าร่วมและมีส่วนร่วมในการประชุมโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37

ตารางที่ 4.5 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์

พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์	ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำมาพัฒนางานของท่านอยู่เสมอ	4.41	0.61	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ดี	4.45	0.62	มาก
3. องค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.34	0.67	มาก
4. องค์กรของท่านมีการนำระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการอยู่เสมอ	4.35	0.66	มาก
รวม	4.39	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งในผลรวมข้างต้น อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 แล้วเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่าการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ต่อมาคือ ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำมาพัฒนางานของท่านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการนำระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการนำระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

ตารางที่ 4.6 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร

พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร	ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ท่านทำตามกฎระเบียบที่องค์กร ได้มีไว้อย่างเคร่งครัด	4.44	0.62	มาก
2. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ขององค์กร	4.42	0.62	มาก
3. ท่านมักมีข้อเสนอแนะในการประชุมอยู่เสมอ	4.22	0.74	มาก
4. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.43	0.62	มาก
รวม	4.37	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร ซึ่งในผลรวมข้างต้น อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 แล้วเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านทำตามกฎระเบียบที่องค์กร ได้มีไว้อย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ต่อมาคือ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมักมีข้อเสนอแนะในการประชุมอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

ตารางที่ 4.7 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง

พฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง	ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ท่านรู้สึกยินดีที่จะไปศึกษาต่อเพื่อนำความรู้ที่ศึกษานั้นมาพัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพให้มากขึ้น	4.43	0.66	มาก
2. ท่านรู้สึกพร้อมที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนางานที่ตนปฏิบัติ	4.46	0.57	มาก
3. ท่านมุ่งมั่นอย่างจริงจังในการเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตน	4.41	0.62	มาก
4. ท่านนำข้อคิดเห็นจากลูกค้าที่มาใช้บริการมาปรับปรุงในส่วนที่บกพร่องเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง	4.45	0.62	มาก
รวม	4.43	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง ซึ่งในผลรวมข้างต้น อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 แล้วเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกพร้อมที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนางานที่ตนปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ต่อมาคือ ท่านนำข้อคิดเห็นจากลูกค้าที่มาใช้บริการ มาปรับปรุงในส่วนที่บกพร่องเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกยินดีที่จะไปศึกษาต่อเพื่อนำความรู้ที่ศึกษานั้นมาพัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพให้มากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมุ่งมั่นอย่างจริงจังในการเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

ตารางที่ 4.8 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ในภาพรวมแต่ละด้านทั้งหมด 6 ด้าน

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงาน	ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. พฤติกรรมกรช่วยเหลือ	4.51	0.47	มากที่สุด
2. พฤติกรรมกรมีน้ำใจ	4.43	0.49	มาก
3. พฤติกรรมกรจงรักภักดีต่อองค์กร	4.40	0.48	มาก
4. พฤติกรรมกรความคิดสร้างสรรค์	4.39	0.51	มาก
5. พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ตามกฎระเบียบขององค์กร	4.37	0.51	มาก
6. พฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง	4.43	0.50	มาก
รวม	4.42	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ในด้านภาพรวมแต่ละด้าน ซึ่งในผลรวมข้างต้น อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 แล้วเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมกรช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ต่อมาคือ พฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง และ พฤติกรรมกรมีน้ำใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมาคือ พฤติกรรมกรจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 พฤติกรรมกรความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร

ตารางที่ 4.9 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรในด้านคุณภาพของงาน

คุณภาพของงาน	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความพึงพอใจของลูกค้า	4.47	0.59	มาก
2. ท่านคิดว่าคุณภาพการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.32	0.65	มาก
3. ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ	4.28	0.69	มาก
4. ท่านคิดว่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และเรียบร้อย	4.34	0.64	มาก
รวม	4.35	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร ด้านคุณภาพของงาน ซึ่งในผลรวมข้างต้น อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 แล้วเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร ด้านคุณภาพของงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความพึงพอใจของลูกค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ต่อมาคือ ท่านคิดว่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ ท่านคิดว่าคุณภาพการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

ตารางที่ 4.10 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กรในด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ท่านคิดว่าเมื่อเปรียบเทียบความยาก - ง่ายของงานที่ได้รับมอบหมายแล้ว ท่านสามารถปฏิบัติให้สำเร็จตามเวลาได้	4.36	0.57	มาก
2. ท่านมีการพัฒนากระบวนการการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้สะดวก และรวดเร็วมากขึ้น	4.37	0.62	มาก
3. ท่านให้ความสำคัญกับความรวดเร็วในการทำงาน	4.29	0.68	มาก
4. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน	4.31	0.68	มาก
รวม	4.33	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งในผลรวมข้างต้น อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 แล้วเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีการพัฒนากระบวนการการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้สะดวก และรวดเร็วมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ต่อมาคือ ท่านคิดว่าเมื่อเปรียบเทียบความยาก - ง่ายของงานที่ได้รับมอบหมายแล้ว ท่านสามารถปฏิบัติให้สำเร็จตามเวลาได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือ ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านให้ความสำคัญกับความรวดเร็วในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

ตารางที่ 4.11 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กรในด้านปริมาณงาน

ปริมาณงาน	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรกำหนด	4.39	0.59	มาก
2. ท่านรู้สึกยินดีหากได้รับปริมาณงานที่มากกว่าคนอื่นที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกับท่าน	4.32	0.66	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วน ถูกต้อง ตามจำนวนที่ลูกค้าต้องการ	4.27	0.66	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายนั้น มีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน	4.32	0.62	มาก
รวม	4.32	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร ด้านปริมาณงาน ซึ่งในผลรวมข้างต้น อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 แล้วเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร ด้านปริมาณงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ต่อมาคือ ท่านรู้สึกยินดีหากได้รับปริมาณงานที่มากกว่าคนอื่นที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกับท่าน กับท่านรู้สึกว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายนั้น มีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วน ถูกต้อง ตามจำนวนที่ลูกค้าต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

ตารางที่ 4.12 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กรในด้านค่าใช้จ่าย

ค่าใช้จ่าย	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของท่านส่งเสริมให้พนักงานใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	4.40	0.63	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าเป็นด้วยกับมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายที่องค์กรนำมาใช้	4.32	0.71	มาก
3. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า	4.22	0.74	มาก
4. ท่านคิดว่าการรณรงค์ประหยัดพลังงาน ทำให้ค่าใช้จ่ายน้อยกว่างบประมาณที่ตั้งไว้	4.27	0.73	มาก
รวม	4.30	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร ด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งในผลรวมข้างต้น อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 แล้วเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร ด้านค่าใช้จ่าย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของท่านส่งเสริมให้พนักงานใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ต่อมาคือ ท่านรู้สึกว่าเป็นด้วยกับมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายที่องค์กรนำมาใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมาคือ ท่านคิดว่าการรณรงค์ประหยัดพลังงาน ทำให้ค่าใช้จ่ายน้อยกว่างบประมาณที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

ตารางที่ 4.13 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กรในภาพรวมแต่ละด้านทั้งหมด 4 ด้าน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภายในองค์กร	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.35	0.51	มาก
2. ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.33	0.51	มาก
3. ด้านปริมาณงาน	4.32	0.51	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.30	0.58	มาก
รวม	4.33	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร ด้านภาพรวมแต่ละด้าน ซึ่งในผลรวมข้างต้น อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 แล้วเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ต่อมาก็คือ ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ในด้านของ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันนั้นมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน แตกต่างกัน การแสดงผลการเปรียบเทียบ มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1

H_0 : เพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรรมการช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรรมการช่วยเหลือ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2

H_0 : เพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานด้านพฤติกรรมกรรมมีน้ำใจ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานด้านพฤติกรรมกรรมมีน้ำใจ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3

H_0 : เพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4

H_0 : เพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5

H_0 : เพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6

H_0 : เพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน

ทั้งนี้สถิติที่ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน คือจะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ซึ่งใช้ระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% ดังนั้นถ้าแปลผลออกมาได้ค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั้นหมายความว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

ตารางที่ 4.14 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ	4.51	0.482	4.50	0.459	0.169	0.866
2. ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ	4.45	0.491	4.41	0.480	0.804	0.422
3. ด้านพฤติกรรมกรความรักภักดีต่อองค์กร	4.43	0.509	4.37	0.456	1.100	0.272
4. ด้านพฤติกรรมกรความคิดสร้างสรรค์	4.39	0.493	4.37	0.517	0.533	0.594
5. ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร	4.37	0.521	4.37	0.491	0.147	0.883
6. ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง	4.44	0.506	4.42	0.502	0.354	0.723
รวม	4.43	0.500	4.40	0.484	0.517	0.626

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลของการทดสอบสมมติฐาน มีดังต่อไปนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.866 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรการช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่า เพศหญิงเพียงเล็กน้อย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.422 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่า เพศหญิงเพียงเล็กน้อย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.272 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า เพศหญิงเพียงเล็กน้อย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.594 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่า เพศหญิงเพียงเล็กน้อย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.833 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศชาย และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.6 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.723 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่า เพศหญิงเพียงเล็กน้อย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.7 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านภาพรวม จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.626 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศชาย มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า เพศหญิงเพียงเล็กน้อย

สมมติฐานที่ 1.8

H_0 : อายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ	1.114	6	393	0.353

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.8 การทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.353 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงอายุไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way analysis of variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.16 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	0.902	6	0.150	0.676	0.669
	ภายในกลุ่ม	87.332	393	0.222		
รวม		88.234	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานจำแนกตามอายุ พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.669 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.9

H_0 : อายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจ	0.577	6	393	0.748

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.9 การทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.748 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงอายุไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way analysis of variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.18 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้าน พฤติกรรมการมีน้ำใจ จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.606	6	0.268	1.137	0.340
	ภายในกลุ่ม	92.542	393	0.235		
	รวม	94.149	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานจำแนกตามอายุ พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.340 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.10

H_0 : อายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร	2.645	6	393	0.016*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.10 การทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงอายุแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Robust Tests of Equality of Means (Brown-Forsythe) ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.20 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Brown-Forsythe	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร	1.674	6	98.663	0.135

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.135 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.11

H_0 : อายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์	1.832	6	393	0.092

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.11 การทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.092 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงอายุไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.22 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้าน พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้าน พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2.049	6	0.342	1.343	0.237
	ภายในกลุ่ม	99.911	393	0.254		
รวม		101.960	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ มีค่า Sig เท่ากับ 0.237 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า

อายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.12

H_0 : อายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบต่อองค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบต่อองค์กร	0.303	6	393	0.935

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.12 การทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.935 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงอายุไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.24 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.083	6	0.680	2.734	0.013*
	ภายในกลุ่ม	97.792	393	0.249		
รวม		101.875	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ มีค่า Sig เท่ากับ 0.013 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่าอายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบต่อองค์กร แตกต่างกัน จึงต้องทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตารางที่ 4.25 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	20 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 - 35 ปี	36-40 ปี	41 - 45 ปี	46 - 50ปี	50 ปีขึ้นไป
			4.30	4.43	4.26	4.45	4.51	4.65
20-25 ปี	4.30	-						
26-30 ปี	4.43	-0.129 (0.044*)	-					
31-35 ปี	4.26	0.044 (0.542)	0.174	-				
36-40 ปี	4.45	-0.151 (0.065)	-0.021 (0.802)	-0.195 (0.033*)	-			
41-45 ปี	4.51	-0.209 (0.102)	-0.080 (0.539)	-0.254 (0.059)	-0.058 (0.674)	-		
46-50 ปี	4.65	-0.354 (0.024*)	-0.224 (0.156)	-0.398 (0.014*)	-0.203 (0.221)	-0.144 (0.455)	-	
50 ปีขึ้นไป	4.70	-0.395 (0.083)	-0.265 (0.246)	-0.439 (0.057)	-0.244 (0.297)	-0.185 (0.466)	-0.040 (0.879)	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.044 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่าระดับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบต่อองค์กร พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี มีน้อยกว่า พนักงานอายุระหว่าง 26-30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.129

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่าระดับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบต่อองค์กร พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี มีน้อยกว่า พนักงานอายุระหว่าง 46-50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.354

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่าระดับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบต่อองค์กร พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีน้อยกว่า พนักงานอายุระหว่าง 31-35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.174

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่าระดับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบต่อองค์กร พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีน้อยกว่า พนักงานอายุระหว่าง 36-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.195

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่าระดับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบต่อองค์กร พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีน้อยกว่า พนักงานอายุระหว่าง 46-50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.398

สมมติฐานที่ 1.13

H_0 : อายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรการพัฒนาตนเอง

พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรการพัฒนาตนเอง	1.379	6	393	0.222

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.13 การทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.222 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงอายุไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.27 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมกร พัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.892	6	0.315	1.248	0.281
	ภายในกลุ่ม	99.352	393	0.253		
	รวม	101.244	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.281 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.14

H_0 : รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของ
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ	0.805	5	394	0.547

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.14 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.547 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงรายได้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.29 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้าน
พฤติกรรมกรช่วยเหลือ จำแนกตามรายได้

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมกร ช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	0.724	5	0.145	0.652	0.660
	ภายในกลุ่ม	87.510	394	0.222		
	รวม	88.234	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.660 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.15

H_0 : รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน
ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน
ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของ
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ	1.665	5	394	0.142

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.15 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.142 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงรายได้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.31 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้าน
พฤติกรรมกรมีน้ำใจ จำแนกตามรายได้

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.697	5	0.139	0.588	0.709
	ภายในกลุ่ม	93.451	394	0.237		
	รวม	94.149	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.709 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.16

H_0 : รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร	1.212	5	394	0.303

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.16 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.303 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงรายได้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.33 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน
ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามรายได้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมความ จงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.146	5	0.629	2.757	0.018*
	ภายในกลุ่ม	89.899	394	0.228		
	รวม	93.044	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่า Sig เท่ากับ 0.018 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน จึงได้ทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD)

ตารางที่ 4.34 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,001 -	20,001 -	30,001 -	40,001 -	50,001 บาท
		10,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	50,000 บาท	ขึ้นไป
	\bar{X}	4.43	4.33	4.44	4.59	4.45	4.64
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.43	-					
10,001-20,000 บาท	4.33	0.100 (0.183)	-				
20,001-30,000 บาท	4.44	-0.005 (0.948)	-0.105 (0.092)	-			
30,001-40,000 บาท	4.59	-0.157 (0.135)	-0.257 (0.003*)	-0.152 (0.117)	-		
40,001-50,000 บาท	4.45	-0.195 (0.902)	-0.119 (0.418)	-0.013 (0.928)	0.138 (0.403)	-	
50,001 บาทขึ้นไป	4.64	-0.210 (0.171)	-0.310 (0.02*)	-0.205 (0.166)	-0.052 (0.740)	-0.191 (0.338)	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.257

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.029 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานที่มี

รายได้ 10,001-20,000 บาท มีน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.310

สมมติฐานที่ 1.17

H_0 : รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์	0.422	5	394	0.833

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.17 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.833 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงรายได้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.36 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้าน พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามรายได้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2.398	5	0.480	1.898	0.094
	ภายในกลุ่ม	99.562	394	0.253		
	รวม	101.960	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.094 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า

รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.18

H_0 : รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร	0.850	5	394	0.515

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.18 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.515 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงรายได้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.38 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร จำแนกตามรายได้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.706	5	0.541	2.150	0.059
	ภายในกลุ่ม	99.169	394	0.252		
รวม		101.875	399			

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร มีค่า Sig เท่ากับ 0.059 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.19

H_0 : รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง	2.807	5	394	0.017*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.19 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงรายได้แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Robust Tests of Equality of Means (Brown-Forsythe) ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.40 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง จำแนกตามรายได้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Brown-Forsythe	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง	0.861	5	114.225	0.510

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง มีค่า Sig เท่ากับ 0.510 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1

จึงสรุปได้ว่า รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.20

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ	0.022	4	395	0.999

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.20 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.999 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงระดับการศึกษาแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.42 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	0.309	4	0.077	0.347	0.846
	ภายในกลุ่ม	87.925	395	0.223		
รวม		88.234	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ มีค่า Sig เท่ากับ 0.846 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า

ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรม
การช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.21

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจ	0.400	4	395	0.809

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.21 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.809 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงระดับการศึกษาแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.44 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้าน
พฤติกรรมการมีน้ำใจ จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.203	4	0.051	0.213	0.931
	ภายในกลุ่ม	93.946	395	0.238		
	รวม	94.149	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.931 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า ระดับ

การศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.22

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร	2.253	4	395	0.063

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.22 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.063 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงระดับการศึกษาแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.46 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.559	4	0.390	1.683	0.153
	ภายในกลุ่ม	91.485	395	0.232		
	รวม	93.044	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.153 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1

จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.23

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์	1.283	4	395	0.276

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.23 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.276 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงระดับการศึกษาแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.48 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	0.789	4	0.197	0.770	0.545
	ภายในกลุ่ม	101.171	395	0.256		
	รวม	101.960	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์มีค่า Sig. เท่ากับ 0.545 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุป

ได้ว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.24

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร	2.123	4	395	0.077

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.24 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.077 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงระดับการศึกษาแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.50 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.242	4	0.060	0.235	0.919
	ภายในกลุ่ม	101.633	395	0.257		
รวม		101.875	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กรมีค่า Sig เท่ากับ 0.919 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.25

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.51 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมพัฒนาตนเอง

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมพัฒนาตนเอง	1.356	4	395	0.249

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.25 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.249 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงระดับการศึกษาแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.52 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมพัฒนาตนเองจำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.229	4	0.057	0.224	0.925
	ภายในกลุ่ม	101.016	395	0.256		
	รวม	101.244	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง มีค่า Sig เท่ากับ 0.925 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.26

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.53 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ	1.192	5	394	0.312

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.26 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.312 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.54 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้าน พฤติกรรมกรช่วยเหลือจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	1.278	5	0.256	1.159	0.329
	ภายในกลุ่ม	86.956	394	0.221		
	รวม	88.234	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือมีค่า Sig เท่ากับ 0.329 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.27

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.55 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ	0.368	5	394	0.870

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.27 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.312 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.56 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.296	5	0.259	1.10	0.360
	ภายในกลุ่ม	92.853	394	0.236		
	รวม	94.149	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.56 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า ระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมมีน้ำใจมีค่า Sig เท่ากับ 0.360 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมมีน้ำใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.28

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.57 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร	1.493	5	394	0.191

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.28 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.191 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.58 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.470	5	1.494	6.878	0.000*
	ภายในกลุ่ม	85.575	394	0.217		
	รวม	93.044	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.58 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD)

ตารางที่ 4.59 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	6 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 ปีขึ้นไป
		น้อยกว่า 5 ปี	4.29	-			
6-15 ปี	4.51	-0.228 (0.000*)	-				
16-20 ปี	4.65	-0.366 (0.000*)	-0.137 (0.143)	-			
21-25 ปี	4.62	-0.335 (0.001*)	-0.106 (0.329)	0.031 (0.809)	-		
26-30 ปี	4.45	-0.168 (0.383)	0.060 (0.758)	0.197 (0.340)	0.166 (0.438)	-	
31 ปีขึ้นไป	4.39	-0.102 (0.566)	0.125 (0.490)	0.263 (0.176)	0.232 (0.252)	0.654 (0.801)	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.59 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่า

น้อยกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.228

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปีกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 16-20 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 16-20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.366

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปีกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 21-25 ปีมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 21-25 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.335

สมมติฐานที่ 1.29

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.60 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์	0.851	5	394	0.514

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

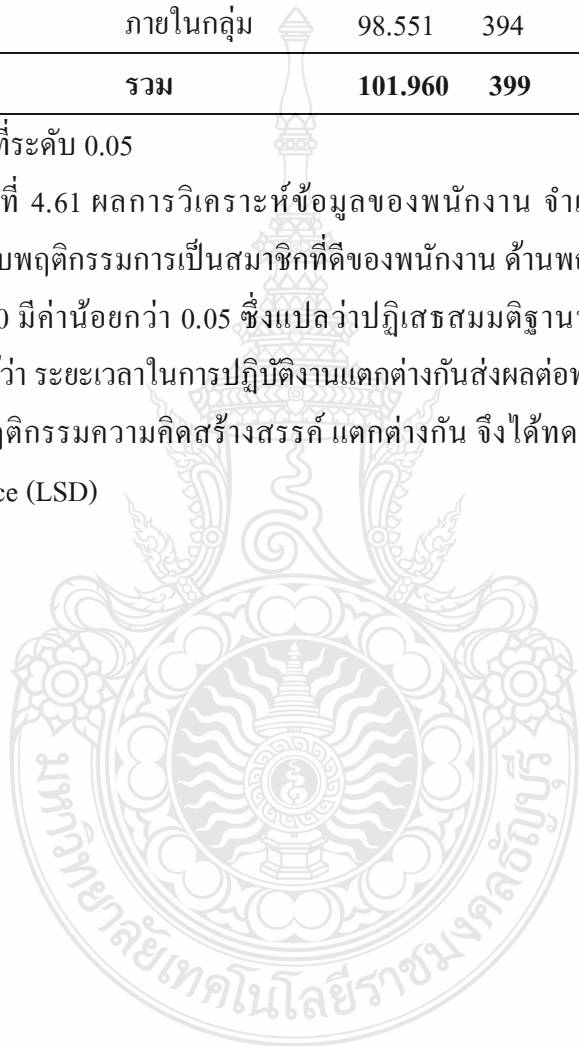
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.29 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.191 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.61 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน
ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3.409	5	0.682	2.725	0.020*
	ภายในกลุ่ม	98.551	394	0.250		
รวม		101.960	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.61 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ มีค่า Sig เท่ากับ 0.020 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน จึงได้ทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD)



ตารางที่ 4.62 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	6 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 ปีขึ้นไป
		4.30	4.47	4.50	4.55	4.41	4.46
น้อยกว่า 5 ปี	4.30	-					
6-15 ปี	4.47	-0.168 (0.004*)	-				
16-20 ปี	4.50	-0.194 (0.040)	-0.025 (0.800)	-			
21-25 ปี	4.55	-0.251 (0.025)	-0.082 (0.482)	-0.056 (0.682)	-		
26-30 ปี	4.41	-0.111 (0.592)	0.057 (0.783)	0.833 (0.708)	0.140 (0.543)	-	
31 ปีขึ้นไป	4.46	-0.158 (0.409)	0.010 (0.958)	0.035 (0.864)	0.092 (0.670)	-0.047 (0.864)	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.62 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.168

สมมติฐานที่ 1.30

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.63 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร	0.807	5	394	0.545

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.30 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.191 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.64 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.770	5	0.954	3.870	0.002*
	ภายในกลุ่ม	97.105	394	0.246		
รวม		101.875	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.64 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร มีค่า Sig เท่ากับ 0.002 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร แตกต่างกัน จึงได้ทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD)

ตารางที่ 4.65 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	6 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 ปีขึ้นไป
		น้อยกว่า 5 ปี	4.28	-			
6-15 ปี	4.45	-0.168 (0.004*)	-				
16-20 ปี	4.60	-0.316 (0.001*)	-0.147 (0.140)	-			
21-25 ปี	4.44	-0.157 (0.156)	0.105 (0.928)	0.158 (0.250)	-		
26-30 ปี	4.62	-0.339 (0.099)	-0.171 (0.411)	-0.023 (0.916)	-0.181 (0.427)	-	
31 ปีขึ้นไป	4.53	-0.250 (0.190)	-0.082 (0.672)	0.065 (0.751)	0.925 (0.668)	0.892 (0.747)	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.65 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.168

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปีกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 16-20 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กร ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 16-20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.316

สมมติฐานที่ 1.31

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.66 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง	1.395	5	394	0.225

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.31 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.191 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.67 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน
ด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเองจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมการพัฒนา ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.673	5	0.535	2.137	0.060
	ภายในกลุ่ม	98.571	394	0.250		
รวม		101.244	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.67 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง มีค่า Sig เท่ากับ 0.060 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.32

H_0 : ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมช่วยเหลือ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.68 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances
ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมช่วยเหลือ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมช่วยเหลือ	0.020	3	396	0.996

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.32 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.191 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงระดับตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.69 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือจำแนกตามระดับตำแหน่ง

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	0.407	3	0.136	0.611	0.608
	ภายในกลุ่ม	87.828	396	0.222		
รวม		88.234	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.69 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.608 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า ระดับตำแหน่ง แยกต่างกัส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกั

สมมติฐานที่ 1.33

H_0 : ระดับตำแหน่ง แยกต่างกัส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ ไม่แตกต่างกั

H_1 : ระดับตำแหน่ง แยกต่างกัส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ แยกต่างกั

ตารางที่ 4.70 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ	0.368	3	396	0.776

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.33 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.776 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงระดับตำแหน่ง ไม่แตกต่างกั จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.71 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจจำแนกตามระดับตำแหน่ง

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.073	3	0.691	2.972	0.032*
	ภายในกลุ่ม	92.075	396	0.233		
รวม		94.149	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.71 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ มีค่า Sig เท่ากับ 0.032 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD)

ตารางที่ 4.72 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ระดับ 1-3 ระดับ 4-5 ระดับ 6-7 ระดับ 8 ขึ้นไป			
	\bar{X}			
ระดับ 1-3	4.44	-	-	-
ระดับ 4-5	4.34	0.093 (0.127)	-	-
ระดับ 6-7	4.35	0.085 (0.390)	-0.007 (0.944)	-
ระดับ 8 ขึ้นไป	4.61	-0.174 (0.037*)	-0.267 (0.004*)	-0.259 (0.034*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.72 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง 1-3 กับพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง 8 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจของพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง 1-3 มีน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง 8 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.174

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง 4-5 กับพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง 8 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจของพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง 4-5 มีน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง 8 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.267

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง 6-7 กับพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง 8 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.034 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจของพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง 6-7 มีน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง 8 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.259

สมมติฐานที่ 1.34

H_0 : ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.73 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรความจงรักภักดีต่อองค์กร

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรความจงรักภักดีต่อองค์กร	1.454	3	396	0.227

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.34 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.227 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงระดับตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.74 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน
ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กรจำแนกตามระดับตำแหน่ง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมความ	ระหว่างกลุ่ม	1.686	3	0.562	2.437	0.064
จงรักภักดีต่อองค์กร	ภายในกลุ่ม	91.358	396	0.231		
	รวม	93.044	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.74 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่า Sig เท่ากับ 0.064 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.35

H_0 : ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.75 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์	0.098	3	396	0.961

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.35 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.961 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงระดับตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.76 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามระดับตำแหน่ง

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.092	3	0.364	1.429	0.234
	ภายในกลุ่ม	100.868	396	0.255		
	รวม	101.960	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.76 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ มีค่า Sig เท่ากับ 0.234 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.36

H_0 : ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.77 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ตามกฎระเบียบองค์กร	0.522	3	396	0.667

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.36 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.667 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงระดับตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ

One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.78 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กรจำแนกตามระดับตำแหน่ง

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรให้ความ ร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	1.554 100.321	3 396	0.518 0.253	2.044	0.107
	รวม	101.875	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.78 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กร มีค่า Sig เท่ากับ 0.107 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.37

H_0 : ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.79 ผลวิเคราะห์การทดสอบค่าความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง	1.281	3	396	0.281

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.37 ผลการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Test of Homogeneity of Variances โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.281 มีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า ค่าความแปรปรวนของช่วงระดับตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ

One-way Analysis of Variance (ANOVA) F-test ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.80 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเองจำแนกตามระดับตำแหน่ง

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรพัฒนา ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.897	3	0.299	1.180	0.317
	ภายในกลุ่ม	100.347	396	0.253		
	รวม	101.244	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.80 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง มีค่า Sig เท่ากับ 0.317 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงสรุปได้ว่า ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร

การทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร

H_0 : พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร

H_1 : พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation) ซึ่งใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันในระดับความเชื่อมั่นที่ 99% ดังนั้นถ้าจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.81 การแสดงค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ	0.434	0.000***	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
2. พฤติกรรมที่มีน้ำใจ	0.556	0.000***	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
3. พฤติกรรมการจงรักภักดีต่อองค์กร	0.672	0.000***	มีความสัมพันธ์กันสูง	ทิศทางเดียวกัน
4. พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์	0.681	0.000***	มีความสัมพันธ์กันสูง	ทิศทางเดียวกัน
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร	0.686	0.000***	มีความสัมพันธ์กันสูง	ทิศทางเดียวกัน
6. พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง	0.652	0.000***	มีความสัมพันธ์กันสูง	ทิศทางเดียวกัน
รวม	0.613	0.000***	มีความสัมพันธ์กันสูง	ทิศทางเดียวกัน

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 4.81 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จากการวิเคราะห์ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.613 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร โดยมีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.686 ต่อมา คือ พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์

เท่ากับ 0.681 รองลงมา คือ พฤติกรรมการจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.672 พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.652 พฤติกรรมการมีน้ำใจ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.556 และข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์น้อยที่สุด คือ พฤติกรรมการช่วยเหลือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.434

สรุปผลการทดสอบ

ตารางที่ 4.82 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน บริษัทโฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยส่วนบุคคล	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน					
	ช่วยเหลือ	การมีน้ำใจ	การจงรักภักดีต่อองค์กร	ความคิดสร้างสรรค์	การให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร	การพัฒนาตนเอง
1. เพศ	-	-	-	-	-	-
2. อายุ	-	-	✓	-	✓	-
3. รายได้	-	-	✓	-	-	-
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-	-	✓	✓	✓	-
5. ระดับการศึกษา	-	-	-	-	-	-
6. ระดับตำแหน่ง	-	✓	-	-	-	-

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้ เป็นการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน) มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาในเรื่องของระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลในด้านของ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง และปฏิบัติงานในบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ที่สาขา ราชพฤกษ์ กัลปพฤกษ์ ประชาชื่น และแจ้งวัฒนะ จำนวน 400 คน

การคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างใช้วิธี 2 แบบ คือ (1) แบบสุ่ม (2) แบบชั้นภูมิ ซึ่งตัวแปรที่ได้ทำการศึกษา ได้แก่ ตัวแปรต้น (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง (2) พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ประกอบด้วย พฤติกรรมช่วยเหลือ พฤติกรรมมีน้ำใจ พฤติกรรมจงรักภักดีต่อองค์กร พฤติกรรมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง ตัวแปรตาม (1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร ประกอบด้วย คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน จำนวน 6 ด้าน ๆ ละ 4 ข้อ และส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร จำนวน 4 ด้าน ๆ ละ 4 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร ใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

ใช้สถิติ t-test (Independent Sample t-test) และสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way analysis of variance F-test) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัท โสม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน แบ่งเป็นเพศชาย และเพศหญิง ในอัตราส่วนที่อายุของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20-25 ปี รายได้ของพนักงานต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ระดับการศึกษาของพนักงานอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานอยู่ที่ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และมีระดับตำแหน่งของพนักงานอยู่ระหว่าง 1-3

2. วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งมีระดับพฤติกรรมกรช่วยเหลือ เป็นอันดับแรก ต่อมาคือ พฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ พฤติกรรมกรมีน้ำใจ พฤติกรรมกรจงรักภักดีต่อองค์กร พฤติกรรมกรความคิดสร้างสรรค์ และพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กร เป็นอันดับสุดท้าย

3. วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งมีระดับ ด้านคุณภาพ เป็นอันดับแรก ต่อมาคือ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย เป็นอันดับสุดท้าย

4. วิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ พบว่า รายด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ระหว่างเพศชายและเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างกัน

อายุ พบว่า รายด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กร และ ด้านพฤติกรรมกรจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

รายได้ พบว่า รายด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า รายด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า รายด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมกรความคิดสร้างสรรค์ และด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กร แตกต่างกัน

ระดับตำแหน่ง พบว่า รายด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ แตกต่างกัน

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ที่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน พบว่า พนักงานโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับ ระดับอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กร และด้านพฤติกรรมกรความจงรักภักดีต่อองค์กร ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ด้านพฤติกรรมกรความจงรักภักดีต่อองค์กร ระดับระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ด้านพฤติกรรมกรความจงรักภักดีต่อองค์กร พฤติกรรมกรความคิดสร้างสรรค์ และด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กร รวมไปถึงระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจ ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550, น. 259) ที่กล่าวว่า ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ที่ประกอบไปด้วยพนักงานหรือบุคลากรระดับต่าง ๆ ที่มีจำนวนมาก ๆ นั้นพบว่า บุคคลแต่ละคนมักมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โดยลักษณะพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกนั้นก็มักแตกต่างกันออกไป เช่น พฤติกรรมกรช่วยเหลือ คือ การช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรในองค์กร แสดงการทำงานเป็นทีม ความเป็นผู้นำ (ชุตินา ชุตินานันท์, 2553) ทั้งนี้ทั้งนั้นการแสดงพฤติกรรมที่ดีก็สามารถส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จได้

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร สรุปได้ว่า พนักงานบริษัท โฮมโปรคัสเซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญอย่างมากกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในทุกด้าน โดยเฉพาะพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กร และพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ที่สรุปได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Organ, 1988) จะส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการให้ความร่วมมือกับระบบงานต่าง ๆ ขององค์กร และในด้านของผลการปฏิบัติงานพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานจะช่วยเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Podsakoff & MacKenzie, 1994) อีกทั้งยังสอดคล้อง Organ & Podsakoff Mackenzie (1994) กล่าวว่า ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางตรงกับต่อประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย ส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ในหลายบทบาท เสริมสร้างผลิตรายด้านการบริหารการจัดการ มีพนักงานเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด อีกทั้งพนักงานมีเป้าหมายในการสร้างผลงาน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานสามารถสร้างผลงานได้เร็วขึ้น สามารถรักษาและดึงดูดให้พนักงานที่ดีอยู่คู่กับองค์กรไปนาน ๆ รวมถึงยังสนับสนุนให้มีความมั่นคง และเพิ่มเสถียรภาพต่อการปฏิบัติงานในองค์กรอีกด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาที่ได้ ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร บริษัทโฮมโปรคัส เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) โดยสามารถเสนอแนะแนวทางที่ได้รับจากผลการศึกษา ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. จากผลการวิจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีผลการวิจัยด้านพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ที่น้อยที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรที่จะจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความกระตุ้นให้พนักงานมีพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น และผู้บังคับบัญชาควรเปิดรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของพนักงาน เพื่อที่จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังส่งผลไปให้องค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอีกด้วย

2. องค์กรควรใส่ใจและรับรู้ในเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจ เนื่องจากในผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง 1-7 มีพฤติกรรมการมี

น้ำใจอยู่ในระดับที่น้อย ฉะนั้นองค์กรควรมีการจัดกิจกรรมหรือมีการอบรมให้พนักงานที่ใ้รู้ถึงการมีน้ำใจต่อบุคคลในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น ความหมายคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อกันทั้งเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร จะส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการไว้ และเมื่อพนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อกันก็จะส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างลุล่วง

3. สำหรับพนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี ผลการวิจัยพบว่ามีการพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กรน้อยกว่าทุกระดับ ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดให้เข้าฝึกอบรมให้พนักงานใ้รู้ถึงพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือต่อกฎระเบียบขององค์กร กล่าวคือถ้าพนักงานมีพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบ องค์กรก็จะมีความแข็งแกร่งมากขึ้น นั่นก็เพื่อที่จะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรควรส่งเสริมการพัฒนาพนักงานเพื่อการพัฒนาองค์กร โดยส่งเสริมให้จัดกระบวนการจัดการความรู้ สร้างความเข้าใจในข้อมูลของการปฏิบัติงานให้กับพนักงานในทุก ๆ ระดับอย่างทั่วถึง เพื่อให้พนักงาน ใ้รู้จักจัดการความรู้ สามารถเผยแพร่ความรู้ที่ตนได้รับรู้มาแบ่งให้กับเพื่อนร่วมงาน และกระจายความรู้อย่างเป็นระบบ

2. องค์กรควรให้ความสำคัญในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยพัฒนาและส่งเสริม คุณค่า การดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส มีมาตรฐาน และจริยธรรม ทั้งสร้างให้กับองค์กรไปจนถึงพนักงานทุกระดับ ทั้งนี้ก็เพราะจะมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ในหลาย ๆ ด้าน เช่น พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร พฤติกรรมพัฒนาตนเอง พฤติกรรมทำให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กร นั่นก็เพื่อใ้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กรเพิ่มขึ้นอีกด้วย

5.4 งานวิจัยในอนาคต

5.4.1 งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ดังนั้นการทำวิจัยครั้งต่อไปควรที่จะทำวิจัยเชิงคุณภาพ ที่มีการสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามควบคู่ไป

5.4.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ที่ส่งผลในด้านลบต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

บรรณานุกรม

- กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไฮน์อินเตอร์เนชันแนล จำกัด.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- กันตยา เพิ่มผล. (2541). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.** กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศทาวุธ พรหมายน. (2545). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ความหมายของข้อมูลสถิติ. (2561). สืบค้นจาก http://pibul2.psu.ac.th/~buncha/Chp1_2.htm
- จำปา บุญมาก. (2555). **ความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking).** สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/340200>
- จิตติมา อัครศิริพงศ์. (2556). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จินดา อุษมาน. (2549). **ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี).
- เฉลิมเกียรติ แก้วหอม. (2561). **แนวความคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.** สืบค้นจาก http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html
- ชาคริต ศรีขาว. (2551). **ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด.** พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์, กล้าหาญ ฌ น่าน และเนตรพัฒนา ยาวีราช. (2557). **อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.** วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 8(1), 189-206.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชนพฤทธิ์ รัตนจาตุรนต์. (2548). องค์ประกอบที่มีผลต่อมาตรการที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการป้องกันสินค้าเสียหายของแผนกป้องกันการสูญเสียบริษัท โฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาประจวบคีรีขันธ์. (ปริญาวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชงชัย สันติวงษ์และชัยยศ สันติวงษ์. (2542). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรพงศ์ โพธิ์เจริญ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่, 5(2), 56-67.
- ธีรพร ทองชะ โขก. (2559). อิทธิพลของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา. วารสารวิทยาการจัดการ, 33(1), 125-151
- นิคม อ่อนละม้าย. (2561). การพัฒนาตนเอง. สืบค้นจาก <http://www.kmcp.com/community-of-practice/-self-development>
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นฤเบศร์ สายพรหม. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงาน ในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- นิวัติ จันทราช. (2561). ความจงรักภักดีของพนักงานสำคัญต่อองค์กร อย่างไร. สืบค้นจาก <https://www.spu.ac.th/fac/graduate/th/content.php?cid=7061>
- แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). สืบค้นจาก <http://hmpro.listedcompany.com/misc/form/20160603-hmpro-form561-2003-th.pdf>
- บัวทิพย์ ศุภสร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ปิติ วัลยะเพ็ชร. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปิ่นรส ศะศิณิด. (2551). ความมีน้ำใจต่อผู้อื่น เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข. สืบค้นจาก <http://www.thaigoodview.com/node/3369>
- ปฎิพัฒน์ อุดรไสว. (2550). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). ความหมายการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. สืบค้นจาก http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771
- ประภาพรรณ พันธ์แก้ว. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณ กรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก <http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1555/1/Sudarat.kroo.pdf>.
- ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน. (2550). ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารวิชาการ **Veridian E-Journal**, 7(1), 712-725.
- ประวัติบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). (2561). สืบค้นจาก http://capital.sec.or.th/webapp/corp_fin/datafile/69/065100039503022004-1224T05.DOC
- ประเวศน์ มหารัตน์กุล. (2542). การบริหารการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).
- พัฒนา คดีพิศาล. (2553). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาซ จำกัดและบริษัทในเครือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- พนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์. (2558). ความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- พรเทพ แก้วเชื้อ. (2560). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในประเทศไทย. วารสารวิชาการ **มหาวิทยาลัยปทุมธานี**, 9(1), 210-217.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- แพรรักษ์ ยอดแก้ว. (2561). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior). สืบค้นจาก
<https://www.gotoknow.org/posts/283059>
- พอนวิไล พรหมมะณี. (2556). ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- มนต์ชัย กวีัญชยานนท์. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- วรท วิลาวรรณ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซิเมนต์ไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วนันดา หมวดเอียด. (2550). รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วิชา ด้านธำรงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ. เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิโรจน์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พลชัย. (2545). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษา และบทวิเคราะห์ห้องการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : พิมพ์พิสุทธิ์.
- วิสัยทัศน์และพันธกิจ. (2561). สืบค้นจาก
<http://hmpro-th.listedcompany.com/vision.html>
- วิใจ ปกป้อง. (2553). วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ไทย มาลาया กลาส จำกัด. ปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศิริรัตน์ ศรีสิงห์. (2552). (มกราคม 2562) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่). สืบค้นจาก
http://www.northbkk.ac.th/gs/thesis/abstract_/501300173.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริลักษณ์ สมัครวงศ์. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลปิยะเวท. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). สังคมวิทยาองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สฎายุ ชีระวิชิตระกูล. (2547). การส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน. วารสารศึกษาศาสตร์, 16(1), 15-28.
- สินเลิศ สุขุม. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนคดีเศรษฐกิจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สุภาพร การมีตรี. (2553). การจัดการเชิงกลยุทธ์ และกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อสร้างรายได้เปรียบเทียบในการแข่งขัน และรักษาความเป็นผู้นำตลาดในธุรกิจค้าปลีกเครื่องมือเครื่องใช้ประจําบ้าน : กรณีศึกษา บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).
- สมใจ ลักษณะ. (2544). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว น่านสยามสแควร์. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สมชาย เรืองวงษ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิตาซี คอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- สมยศ นาวิการ. (2549). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. สืบค้นจาก http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771
- สวัสดิ์ กาญจนสุวรรณ. (2542). หลักการบริหารการศึกษา. สงขลา : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสงขลา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สายฝน กล้าเดินคง. (2552). การส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(2), 29-42.
- อรุณี ธิติเสรี. (2559). อิทธิพลของพฤติกรรมที่ดีของสมาชิกในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อนงเงา พูลเพิ่ม. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ แพลกเกจจิ่ง จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- อริสา สාරอง. (2553). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ : องค์กรที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการบุคคลแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- อักรินทร์ พาพเสวต. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทคาโออินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน. (2550). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิริยะซัพพลาย จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Barnard, C. I. (1938). **The functions of the executive**. Cambridge, MA : Harvard University Press.
- Becker, S., & Neuhauser, D. (1975). **The Efficient Organization**. New York : Elsevier Scientific.
- Dubin. (2000). Conceptualizing performance of nursing care as a prerequisite for better measurement. A systematic and interpretive review. **Biomescentral**, **12**, 1-20.
- Fred Luthans. (1998). **Organizational Behavior** (8 th ed). New York : McGraw-Hill.
- George, J.M. & G.R. Jones. (1999). **Organizational Behavior** (2 nd ed). Massachusetts : Addison Wesley Publishing Company , Inc.
- Greenberg, J. & R.A. Baron. (1997). **Behavior in Organizational** (6 th ed). New Jersey : Prentice - Hall
- Guadagno, R. E., & Cialdini, R. B. (2007). Persuade him by email, but see her in person: Online persuasion revisited. **Computers in Human Behavior**, **23**, 999 - 1015.
- Harrington, H. (1996). **High performance benchmarking-20 steps to success**. New York: McGraw-Hill.
- John D. Millet. (1954). **Management in the Public Service**. New york : Mc Graw Hill Book Company.
- Katz, Daniel and Robert L. Kahn. (1978). **The Social Psychology of Organizations** (2 nd ed). New York : John Wiley
- Katz, D. & Kahn, R. (1991). **The social psychology of organization**. New York : Wiley.
- Katz, D. (1964). The motivation basis of organization behavior. **Behavioral Science**, **9**, 131-133.
- Moorhead, G. & Griffin, R.W. (1995). **Organizational Behavior** (4th ed). Boston: Houghton Mifflin.
- Morrison, G.S. (2000). **Fundamentals of early childhood education**. Columbus, OH : Merrill.
- Morrison, W. (1995). **Theoretical Criminology : From Modernity to Post Modernism**. London : Cavendish Publishing.
- Newstrom, J.W. & Davis, K. (1997). **Organizational behavior. Human behavior at work** (10 th ed). New York : McGraw-Hill.
- Weber, R. P. (1985). **Basic Content Analysis**. Beverly Hill : Sage.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Organ, D. W. (1988). A Restatement of the Satisfaction - performance Hypothesis. **Journal of Management**, 14(4), 547-557.
- Organ, D. W. (1991). **Organization behavior**. Homewood, IL : Irwin.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. **Journal of Applied Psychology**, 74, 157-164.
- Peter F. Drucker. (1967). **Organization and Management**. Cambridge, Massachusetts. USA. : Harvard University Press.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). **Business Organization and Management**. Homewood, Ill, : Richard D. Irwin.
- Podsakoff & Mackenzie. (1994). Organization citizenship behaviors and sales unit effectiveness. **Journal of Marketing Research**, 31(3), 351-363.
- Podsakoff, P.M. & others. (2000). Organizational Citizenship Behaviors : A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestion for future Research. **Journal of Management**, 26(3), 513-563.
- Smith, C.A. et al. (1983). Organization citizenship behaviors. **Journal of Applied Psychology**, 68 (4), 653 - 663.
- Spector, E. P. (1996). **Industrial and Organizational Psychology**. Research and Practice. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Steers, R.M. (1977). **Organization Effectiveness**. California: Goodyear Publishers Inc.
- Stephen P. Robbins, Mary Coulte. (2005). **Management**. Wallingford, United Kingdom. Publisher : Prentice Hall
- Ryan, T.A. and Smith, P.C. (1954). **Principle of Industrial Psychology**. New York : The Mcnalla Press Company.
- Turnipseed, D. (1996). Organization citizenship behavior: an examination of the influence of the workplace. **Leadership & Organization Development Journal**, 17(2), 42-47.



ภาคผนวก

แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ภายในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดย นิสิตปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ในการนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ประกอบการศึกษาเท่านั้น จึงขอความร่วมมือจากท่านในการให้ความคิดเห็นในข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุด การตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานและองค์กรของท่าน ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ได้แก่ พฤติกรรมการช่วยเหลือ พฤติกรรมที่มีน้ำใจ พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กร พฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร ได้แก่ คุณภาพของงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน ค่าใช้จ่าย ของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดใส่เครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อ
เพียงข้อเดียว

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. 20 - 25 ปี

2. 26 - 30 ปี

3. 31 - 35 ปี

4. 36 - 40 ปี

5. 41 - 45 ปี

6. 46 - 50 ปี

7. 50 ปีขึ้นไป

3. รายได้

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. 10,001 - 20,000 บาท

3. 20,001 - 30,000 บาท

4. 30,001 - 40,000 บาท

5. 40,001 - 50,000 บาท

6. 50,001 ขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. สูงกว่าปริญญาโท

5. อาชีวะ

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

2. 6 - 15 ปี

3. 16 - 20 ปี

4. 21 - 25 ปี

5. 26 - 30 ปี

6. 31 ปีขึ้นไป

6. ระดับตำแหน่ง

1. ระดับ 1 - 3

2. ระดับ 4 - 5

3. ระดับ 6 - 7

4. ระดับ 8 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ในแต่ละข้อ เพียงข้อเดียว

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
พฤติกรรมช่วยเหลือ					
7. ท่านรู้สึกพร้อมที่จะปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
8. ท่านรู้สึกยินดีให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ					
9. ท่านสนับสนุน รับฟัง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน					
10. ท่านใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาเหล่านั้นท้อแท้หรือสิ้นหวัง					
พฤติกรรมมีน้ำใจ					
11. ท่านคิดว่าท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่องานของท่าน					
12. ท่านคิดว่าหากมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ท่านสามารถแก้ปัญหาและทำให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย					
13. ท่านคิดว่าการเอาใจเขามาใส่ใจเราเป็นเรื่องที่ดีในการปฏิบัติงาน					
14. ท่านอาสาทำกิจกรรมที่ให้ความช่วยเหลือด้านสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กร โดยที่องค์กรไม่ร้องขอ					

พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
	5	4	3	2	1
พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร					
15. ท่านรู้สึกว่าจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีผลต่อภาพลักษณ์องค์กร และมีความอยากอยู่กับองค์กรตลอดไป					
16. ท่านรู้สึกยินดีที่ทำกิจกรรมร่วมกับองค์กรด้วยความเต็มใจ					
17. ท่านมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์องค์กรทั้งทางตรงทางอ้อม ให้เป็นที่รู้จักต่อลูกค้า (ส่วนตลาดราคา, สาขาเปิดใหม่)					
18. ท่านเข้าร่วมและมีส่วนร่วมในการประชุมโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก					
พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์					
19. ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำมาพัฒนางานของท่านอยู่เสมอ					
20. ท่านรู้สึกว่าการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ดี					
21. องค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
22. องค์กรของท่านมีการนำระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอยู่เสมอ					
พฤติกรรมกรการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบขององค์กร					
23. ท่านทำตามกฎระเบียบที่องค์กรได้มีไว้อย่างเคร่งครัด					
24. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ขององค์กร					
25. ท่านมักมีข้อเสนอแนะในการประชุมอยู่เสมอ					

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
	5	4	3	2	1
26. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง					
27. ท่านรู้สึกยินดีที่จะไปศึกษาต่อเพื่อนำความรู้ที่ศึกษานั้นมาพัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพให้มากขึ้น					
28. ท่านรู้สึกพร้อมที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนางานที่ตนปฏิบัติ					
29. ท่านมุ่งมั่นอย่างจริงจังในการเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตน					
30. ท่านนำข้อคิดเห็นจากลูกค้าที่มาใช้บริการ มาปรับปรุงในส่วนที่บกพร่องเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง					



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กรของพนักงาน
โปรดใส่เครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อ
เพียงข้อเดียว

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
คุณภาพของงาน					
31. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความพึงพอใจของลูกค้า					
32. ท่านคิดว่าคุณภาพการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
33. ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ					
34. ท่านคิดว่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และเรียบร้อย					
ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					
35. ท่านคิดว่าเมื่อเปรียบเทียบความยาก - ง่ายของงานที่ได้รับมอบหมายแล้ว ท่านสามารถปฏิบัติให้สำเร็จตามเวลาได้					
36. ท่านมีการพัฒนากระบวนการการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้สะดวก และรวดเร็วมากขึ้น					
37. ท่านให้ความสำคัญกับความรวดเร็วในการทำงาน					
38. ท่านคิดว่าการทำงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน					

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ปริมาณงาน					
39. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรกำหนด					
40. ท่านรู้สึกยินดีหากได้รับปริมาณงานที่มากกว่าคนอื่นที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกับท่าน					
41. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วน ถูกต้อง ตามจำนวนที่ลูกค้าต้องการ					
42. ท่านรู้สึกว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน					
ค่าใช้จ่าย					
43. ท่านรู้สึกว่าองค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร					
44. ท่านรู้สึกว่าเห็นด้วยกับมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายที่องค์กรนำมาใช้					
45. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า					
46. ท่านคิดว่าการรณรงค์ประหยัดพลังงานทำให้ค่าใช้จ่ายน้อยกว่างบประมาณที่ตั้งไว้					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

****ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม****

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล นางสาวมัจฉินท์ จรมา
วัน เดือน ปี เกิด 29 เมษายน 2538
ที่อยู่ 31/36 หมู่บ้านฟ้าทอฝัน หมู่ 3 อำเภอตำลึงกาฬ ตำบลบึงคำพร้อย
ถนนเลียบคลอง 7 จังหวัดปทุมธานี 12150

การศึกษา
พ.ศ. 2560 ปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
พ.ศ. 2556 ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ
(หลักสูตรนานาชาติ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประสบการณ์การทำงาน
พ.ศ. 2558 เจ้าหน้าที่ดำเนินการระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กรมส่งเสริม
การค้าระหว่างประเทศ

เบอร์โทรศัพท์ 085-909-5591
อีเมล mujalin_j@mail.rmutt.ac.th

