

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยหาเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยนำเสนอในรูปแบบความถี่และร้อยละ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนความถี่และค่าร้อยละของพนักงาน (N=400)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	165	41.2
หญิง	235	58.8
รวม	400	100.0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
20 – 25 ปี	24	6.0
26 – 30 ปี	150	37.5
31 – 35 ปี	52	13.0
35 – 40 ปี	64	16.0
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	110	27.5
รวม	400	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	150	37.5
ปริญญาโท	238	59.5
สูงกว่าปริญญาโท	12	3.0
รวม	400	100.0
4. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	15	3.7
1 - 3 ปี	73	18.3
4 – 6 ปี	107	26.7
7 - 10 ปี	86	21.5
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	119	29.8
รวม	400	100.0
5. ตำแหน่งระดับ		
ระดับ 3 - 7	249	62.3
ระดับ 8 - 9	122	30.5
ระดับ 10 ขึ้นไป	29	7.2
รวม	400	100.0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. เงินเดือน		
ต่ำกว่า 25,000 บาท	106	26.5
25,000 – 35,000 บาท	107	26.8
35,001 – 50,000 บาท	33	8.2
50,001 – 70,000 บาท	60	15.0
มากกว่า 70,000 บาท ขึ้นไป	94	23.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน สามารถอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลได้ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีจำนวนมากกว่า คือ 235 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 ส่วนเพศชายมีจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มีจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาคือมีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 รองลงมาอีกคือ มีอายุระหว่าง 35 – 40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16 รองสุดท้ายมีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13 และมีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 รองลงมาคือ 4 – 6 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 รองลงมาอีกคือ 7 – 10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 รองสุดท้ายคือ 1- 3 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

ตำแหน่งระดับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับ 3 - 7 จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 รองลงมาคือระดับ 8 – 9 จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 และระดับ 10 ขึ้นไป มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

เงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 25,000 – 35,000 บาท มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 รองลงมาคือต่ำกว่า 25,000 บาท มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 รองลงมาอีกคือมากกว่า 70,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 รองสุดท้ายคือ 50,001 – 70,000 บาท มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และ 35,001 – 50,000 มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยรวมของพนักงาน

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	4.26	.457	มากที่สุด
พฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่	4.15	.579	มาก
พฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น	4.07	.619	มาก
พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น	4.20	.545	มาก
พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	3.90	.405	มาก
รวม	4.11	.395	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมกรให้ความร่วมมืออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15, 4.07, 4.20 และ 3.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร รายชื่อของพนักงาน

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ			
1. ท่านให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.48	.583	มากที่สุด
2. ท่านอาสาช่วยเหลือทำงานในทุกๆ ด้านที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยไม่ต้องมีใครร้องขอ	3.97	.600	มาก
3. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาปฏิบัติงาน	4.33	.588	มากที่สุด
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่			
1. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.17	.698	มาก
2. ท่านมีความใส่ใจการทำงานในหน้าที่ เพราะต้องการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร	4.15	.652	มาก
3. ท่านเต็มใจปฏิบัติตามประกาศ กฎระเบียบ หรือข้อกำหนดต่างๆ ขององค์กรเสมอ	4.16	.675	มาก
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น			
1. ท่านปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงเสมอ แม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานและไม่ได้ค่าตอบแทนเพิ่ม	4.10	.774	มาก
2. ท่านมีความทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานมากกว่าค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้	4.09	.716	มาก
3. ท่านมีความทุ่มเทให้กับงานโดยเริ่มปฏิบัติงานก่อนเวลา และกลับบ้านหลังเวลาเลิกงานเสมอ	4.01	.739	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น			
1. ท่านปฏิบัติตามตามขั้นตอน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการทำงานกับผู้อื่น	4.14	.643	มาก
2. ท่านไม่ล้อเลียนหรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานผิดพลาด	4.28	.782	มากที่สุด
3. ท่านระมัดระวังการกระทำที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานกับผู้อื่น	4.19	.630	มาก
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ			
1. ท่านมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น	3.91	.558	มาก
2. ท่านสมัครใจเข้าร่วมการอบรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.02	.562	มาก
3. ท่านชอบค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่เสมอ	3.76	.665	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อทำการพิจารณาในแต่ละด้านเป็นรายชื่อ ได้ผลดังนี้

ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมดังกล่าวในระดับมากที่สุด โดยข้อ 1 คนให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีระดับการแสดงพฤติกรรมสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนข้อ 2 คนอาสาช่วยเหลือทำงานในทุกๆ ด้านที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยไม่ต้องมีใครร้องขอ มีระดับการแสดงพฤติกรรมต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ด้านพฤติกรรมความฉ้อฉลในหน้าที่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมดังกล่าวในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 1 คนปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับขององค์การอย่างเคร่งครัด มีระดับการแสดงพฤติกรรมสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนข้อ 2 คนมีความใส่ใจการทำงานในหน้าที่ เพราะต้องการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์การ มีระดับการแสดงพฤติกรรมต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมดังกล่าวในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 1 คนปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงเสมอ แม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานและไม่ได้ค่าตอบแทนเพิ่มมีระดับการแสดงพฤติกรรมสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนข้อ 3 คนมีความทุ่มเทให้กับงาน โดยเริ่มปฏิบัติงานก่อนเวลา และกลับบ้านหลังเวลาเลิกงานเสมอ มีระดับการแสดงพฤติกรรมต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมดังกล่าวในระดับมากที่สุด โดยข้อ 2 คนไม่ล้อเลียนหรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานผิดพลาด มีระดับการแสดงพฤติกรรมสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนข้อ 1 คนปฏิบัติงานตามขั้นตอน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการทำงานกับผู้อื่น มีระดับการแสดงพฤติกรรมต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมดังกล่าวในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 2 คนสมัครใจเข้าร่วมการอบรมต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้น เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีระดับการแสดงพฤติกรรมสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนข้อ 3 คนชอบค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่เสมอ มีระดับการแสดงพฤติกรรมต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รายชื่อของพนักงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านได้กำหนดแนวปฏิบัติหรือกำหนดแนวความคิดในการปฏิบัติงานให้กระจ่าง เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ได้รับก่อนลงมือปฏิบัติงาน	3.94	.602	มาก
2. ท่านได้ใช้สามัญสำนึกพิจารณาความเป็นไปได้ของงานนั้นๆ ว่าไม่เกินความสามารถของตน ก่อนลงมือปฏิบัติงาน	3.78	.674	มาก
3. ท่านสามารถให้คำแนะนำที่ดี ที่ถูกต้องสมบูรณ์แก่ผู้อื่นได้	3.76	.613	มาก
4. ท่านรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	4.05	.655	มาก
5. ท่านปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.36	.602	มากที่สุด
6. เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ท่านมีข้อมูลที่เชื่อถือได้ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	4.02	.623	มาก
7. ในการปฏิบัติงาน ท่านรายงานความคืบหน้าของการปฏิบัติงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทุกระยะอย่างทั่วถึง เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน	3.94	.628	มาก
8. ท่านปฏิบัติงานงานเสร็จตรงตามเวลาที่องค์กรได้กำหนดไว้	3.94	.618	มาก
9. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการประเมิน ว่าตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้	4.11	.699	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
10. การปฏิบัติงานของท่าน มีวิธีการที่ใช้ดำเนินงานที่สามารถยึดเป็นมาตรฐานได้	4.08	.684	มาก
11. การปฏิบัติงานของท่านสามารถกำหนดเป็นมาตรฐานที่ใช้ในการฝึกสอนงานต่อไปได้	4.19	.550	มาก
12. ท่านเห็นว่าผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีในองค์กรของท่าน จะได้รับรางวัลตอบแทน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติงานที่ดีต่อไป	4.20	.626	มาก
รวม	4.03	.429	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อ 5 คนปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือข้อ 12 คนเห็นว่าผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีในองค์กรของท่าน จะได้รับรางวัลตอบแทน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติงานที่ดีต่อไป ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนข้อ 3 คนสามารถให้คำแนะนำที่ดี ที่ถูกต้องสมบูรณ์แก่ผู้อื่นได้ มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำสุด ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยหาเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน

สมมติฐานที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันจะมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามเพศ

เพศ	n	Mean	S.D.	t	p
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยรวม					
ชาย	165	4.22	0.40	4.686	0.00*
หญิง	235	4.04	0.38		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามเพศ สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	9.07	4.00	2.27	16.81	0.00*
ภายในกลุ่ม	53.29	395.00	0.13		
รวม	62.36	399.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุ สรุปได้ว่า อายุ มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี		20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	40 ปีขึ้นไป
ต่อองค์กรโดยรวม	\bar{x}	4.38	3.94	4.09	4.25	4.23
20-25 ปี	4.38	-	0.44*	0.29*	0.13	0.15
26-30 ปี	3.94		-	0.15	0.31*	0.29*
31-35 ปี	4.09			-	0.16	0.14
36-40 ปี	4.25				-	0.02
40 ปีขึ้นไป	4.23					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆ ที่มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 26-30 ปี กลุ่มอายุ 31-35 ปี กลุ่มอายุ 36-40 ปี และ กลุ่มอายุ 40 ปีขึ้นไป มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมมากกว่า กลุ่มอายุ 20-25 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยรวม	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.42	2.00	2.21	15.15	0.00*
ภายในกลุ่ม	57.94	397.00	0.15		
รวม	62.36	399.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา สรุปได้ว่าระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม ระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่าปริญญาโท
องค์กรโดยรวม	\bar{x}	3.98	4.19	4.23
ปริญญาตรี	3.98	-	0.21*	0.25
ปริญญาโท	4.19		-	0.04
สูงกว่าปริญญาโท	4.23			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ ที่มีระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มระดับปริญญาโท มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มากกว่า กลุ่มระดับปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.4 ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

H_0 : ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

H_1 : ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยรวม	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.77	4.00	1.44	10.08	0.00*
ภายในกลุ่ม	56.59	395.00	0.14		
รวม	62.36	399.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน สรุปได้ว่า ประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กรโดยรวม	x̄	ต่ำกว่าปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		4.15	3.97	3.99	4.24	4.22
ต่ำกว่าปี	4.15	-	0.18	0.16	0.09	0.07
1-3 ปี	3.97		-	0.02	0.27*	0.25*
4-6 ปี	3.99			-	0.25*	0.23*
7-10 ปี	4.24				-	0.02
10 ปีขึ้นไป	4.22					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มประสบการณ์การทำงานต่างๆ ที่มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 7-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีระดับพฤติกรรมกรเป็น

สมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมมากกว่า กลุ่มประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี และกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี

สมมติฐานที่ 1.5 ตำแหน่งระดับที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

H_0 : ตำแหน่งระดับที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

H_1 : ตำแหน่งระดับที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งระดับ

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยรวม	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	14.14	2.00	7.07	58.19	0.00*
ภายในกลุ่ม	48.22	397.00	0.12		
รวม	62.36	399.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งระดับสรุปได้ว่า ตำแหน่งระดับ มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามตำแหน่งระดับ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อ		ระดับ 3 - 7	ระดับ 8 - 9	ระดับ 10 ขึ้นไป
องค์กรโดยรวม	\bar{X}	4.01	4.39	3.87
ระดับ 3 - 7	4.01	-	0.38*	0.14
ระดับ 8 - 9	4.39		-	0.52*
ระดับ 10 ขึ้นไป	3.87			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งระดับเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตำแหน่งระดับต่างๆ ที่มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งระดับ 8-9 และ ระดับ 10 ขึ้นไป มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานโดยภาพรวมมากกว่า กลุ่มตำแหน่งระดับ 3-7

สมมติฐานที่ 1.6 เงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

H_0 : เงินเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

H_1 : เงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามเงินเดือน

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยรวม	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	11.83	4.00	2.96	23.13	0.00*
ภายในกลุ่ม	50.53	395.00	0.13		
รวม	62.36	399.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามเงินเดือน สรุปได้ว่า เงินเดือน มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามเงินเดือน

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กรโดยรวม	\bar{X}	ต่ำกว่า	25,000-	35,001-	50,001-	มากกว่า
		25,000	35,000	50,000	70,000	70,000
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท ขึ้นไป
	\bar{X}	3.87	4.20	3.98	4.36	4.19
ต่ำกว่า 25,000 บาท	3.87	-	0.33*	0.11	0.49*	3.32*
25,000-35,000 บาท	4.20		-	0.22*	0.16	0.01
35,001-50,000 บาท	3.98			-	0.38*	0.21
50,001-70,000 บาท	4.36				-	0.17
มากกว่า 70,000 บาท ขึ้นไป	4.19					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามเงินเดือนเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มเงินเดือนต่างๆ ที่มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม

50,001-70,000 บาท มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมากกว่า กลุ่มเงินเดือน มากกว่า 70,000 บาท ขึ้นไป กลุ่มเงินเดือน 35,001-50,000 บาท และกลุ่มเงินเดือน 25,000-35,000 บาท มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานมากกว่า กลุ่มเงินเดือน ต่ำกว่า 25,000 บาท

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 2. พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 : พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 16 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.03 S.D. = .429)		
	Pearson Correlation (r)	Sig.	การแปลผล
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (\bar{X} = 4.26 S.D. = .457)	.470*	.000	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (\bar{X} = 4.15 S.D. = .579)	.627*	.000	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (\bar{X} = 4.07 S.D. = .619)	.708*	.000	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (\bar{X} = 4.20 S.D. = .545)	.558*	.000	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (\bar{X} = 3.90 S.D. = .405)	.722*	.000	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยรวม (\bar{X} = 4.11 S.D. = .395)	.816*	.000	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 กล่าวคือผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ได้ดังนี้ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($r = 0.722$) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($r = 0.708$) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($r = 0.627$) ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($r = 0.558$) และด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($r = 0.470$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ($0.000 < 0.05$) นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ซึ่งหมายความว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = 0.816$)