

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรกรณีศึกษา บริษัท ให้บริการกลางทะเล” ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจำนวน 100 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ไว้ 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ให้บริการกลางทะเลโดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์กรบริษัท ให้บริการกลางทะเลโดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร บริษัท ให้บริการกลางทะเล โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ โดยพิจารณาจากค่า t-test และอายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุงาน พิจารณาจากค่า F-test และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson ' s Correlation Coefficient)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง	ค่าสถิติวิเคราะห์ t-test
F	หมายถึง	ค่าสถิติวิเคราะห์ F-test
Sig.	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	หมายถึง	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	หมายถึง	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
F	หมายถึง	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบใน F-distribution
p-value	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญ (Significance)
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
t	หมายถึง	ค่าสถิติ t สำหรับทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าคงที่และสัมประสิทธิ์แต่ละตัวในสมการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละสามารถสรุปผลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	44	44.0
หญิง	56	56.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมา เป็นเพศชายจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	37	37.0
30-40 ปี	46	46.0
41-50 ปี	17	17.0
มากกว่า 50ปีขึ้นไป	-	-
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมามีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 และมีอายุ 41-45 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปวช.	3	3.0
ปวส.	5	5.0
ปริญญาตรี	82	82.0
สูงกว่าปริญญาตรี	10	10.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 82.0 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 มีระดับการศึกษา ปวส. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 และระดับการศึกษา ปวช. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	83	83.0
สมรส	16	16.0
หย่าร้าง	-	-
หม้าย	1	1.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 83.0 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 และมีสถานภาพหม้าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
0-5 ปี	15	15.0
6-10 ปี	24	24.0
11-15 ปี	61	61.0
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
9,000 – 15,000 บาท	7	7.0
15,001 – 20,000 บาท	36	36.0
20,0001 บาท ขึ้นไป	57	57.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 20,0001 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมา มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ถัดมามีรายได้ 9,000 – 15,000 บาทจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0

ส่วนที่ 2 ข้อมูลบรรยากาศองค์กร

ตารางที่ 4.7 จำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ด้านโครงสร้าง	2.96	0.62	ปานกลาง	5
2. ด้านมาตรฐาน	3.83	0.38	มาก	1
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.41	0.52	มาก	4
4. ด้านการยอมรับ	2.96	0.95	ปานกลาง	5
5. ด้านการสนับสนุน	3.62	0.44	มาก	2
6. ด้านความผูกพัน	3.48	0.417	มาก	3
โดยรวม	3.38	0.38	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X}) 3.83 รองลงมา ด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.62 ด้านความผูกพัน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.48 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.41 ด้านโครงสร้างและด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากัน (\bar{X}) 2.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 จำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การ
ด้าน โครงสร้าง

ด้านโครงสร้าง	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. หน่วยงานมีระบบการมอบหมายงานที่ชัดเจน และเหมาะสม	3.54	0.91	มาก	1
2. หน่วยงานบางครั้งก็ไม่ชัดเจนว่าใครเป็นผู้มี อำนาจในการตัดสินใจอย่างเป็นทางการ	2.51	0.92	น้อย	4
3. หน่วยงานมีขั้นตอนการทำงานที่ไม่ซับซ้อน เข้าใจง่าย	3.29	1.183	ปานกลาง	2
4. ผลงานของหน่วยงานบางครั้งไม่ดีเนื่องจากขาด การวางแผนและการจัดการที่ดี	2.53	0.94	น้อย	3
โดยรวม	2.96	0.62	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การด้าน โครงสร้างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 2.96 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า หน่วยงานมีระบบการมอบหมายงานที่ชัดเจนและเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X}) 3.54 รองลงมา หน่วยงานมีขั้นตอนการทำงานที่ไม่ซับซ้อนเข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.29 ผลงานของหน่วยงานบางครั้งไม่ดีเนื่องจากขาดการวางแผนและการจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 2.53 และหน่วยงานบางครั้งก็ไม่ชัดเจนว่าใครเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเป็นทางการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X}) 2.51 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 จำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐาน

ด้านมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ในระดับที่สูงมาก	3.42	0.98	มาก	4
2. มีความภูมิใจในผลงานที่ได้ทำ	4.02	0.72	มาก	1
3. มีความเห็นว่าจะต้องปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของท่านเองและกลุ่มอย่างต่อเนื่อง	3.97	0.68	มาก	2
4. มีความเห็นว่าจะต้องปรับปรุงผลงานที่ดีแล้วไม่สามารถปรับปรุงได้ดีกว่า	3.91	1.00	มาก	3
โดยรวม	3.83	0.38	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความภูมิใจในผลงานที่ได้ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X}) 4.02 รองลงมา มีความเห็นว่าจะต้องปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของท่านเองและกลุ่มอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.97 มีความเห็นว่าจะต้องปรับปรุงผลงานที่ดีแล้วไม่สามารถปรับปรุงได้ดีกว่า มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.91 และ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ในระดับที่สูงมากมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X}) 3.42

ตารางที่ 4.10 จำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านมีกระบวนการตรวจสอบทุกขั้นตอน	3.84	0.99	มาก	1
2. ท่านมีความเห็นว่าผู้บริหารไม่พอใจที่จะให้คำปรึกษาแก่ท่านในทุกเรื่อง	3.16	1.09	ปานกลาง	3
3. ท่านไม่สามารถทำงานนอกเหนือจากคำสั่งที่ได้รับ	3.58	1.08	มาก	2
4. ท่านเชื่อว่าท่านสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	3.07	0.85	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.41	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.41 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ขั้นตอนในการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านมีกระบวนการตรวจสอบทุกขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X}) 3.84 รองลงมา ความเห็นว่าไม่สามารถทำงานนอกเหนือจากคำสั่งที่ได้รับมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.58 มีความเห็นว่าผู้บริหารไม่พอใจที่จะให้คำปรึกษาแก่ท่านในทุกเรื่อง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.16 และมีเชื่อว่าสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X}) 3.07

ตารางที่ 4.11 จำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ

ด้านการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ในหน่วยงานใช้การให้รางวัลและการให้กำลังใจมากกว่าการคุกคามและการวิพากษ์วิจารณ์ในทางลบ	3.13	1.24	ปานกลาง	1
2. ในหน่วยงานมีการให้รางวัลและการยอมรับอย่างเพียงพอเมื่อทำงานได้ดี	3.00	1.11	ปานกลาง	2
3. ในหน่วยงานมีการให้รางวัลจะเป็นไปตามสัดส่วนของความขอดเยี่ยมตามผลงาน	2.96	1.04	ปานกลาง	3
4. ในหน่วยงานมีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสำหรับพนักงานที่มีผลงานที่ดีที่สุด	2.78	1.16	ปานกลาง	4
โดยรวม	2.96	0.95	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 2.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในหน่วยงานใช้การให้รางวัลและการให้กำลังใจมากกว่าการคุกคามและการวิพากษ์วิจารณ์ในทางลบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X}) 3.13 รองลงมา ในหน่วยงานมีการให้รางวัลและการยอมรับอย่างเพียงพอเมื่อทำงานได้ดี มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.00 ในหน่วยงานมีการให้รางวัลจะเป็นไปตามสัดส่วนของความขอดเยี่ยมตามผลงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 2.96 และในหน่วยงานมีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสำหรับพนักงานที่มีผลงานที่ดีที่สุดมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X}) 2.78

ตารางที่ 4.12 จำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน

ด้านการสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. เมื่อทำงานผิดพลาดท่านจะไม่ได้รับความเห็นใจ	3.39	0.73	ปานกลาง	4
2. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ซับซ้อน หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานจะเข้ามาช่วยเหลือ	3.75	0.85	มาก	2
3. พนักงานไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.43	0.84	มาก	3
4. รู้สึกว่าเป็นสมาชิกของทีมและปฏิบัติหน้าที่ได้ดี	3.91	0.83	มาก	1
โดยรวม	3.62	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.62 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า รู้สึกว่าเป็นสมาชิกของทีมและปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X}) 3.91 รองลงมา เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ซับซ้อน หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานจะเข้ามาช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.75 พนักงานไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.43 และเมื่อทำงานผิดพลาดท่านจะไม่ได้รับความเห็นใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X}) 3.39

ตารางที่ 4.13 จำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน

ด้านความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. พนักงานมีความตั้งใจและตั้งมั่นอย่างสูงต่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การ	3.67	0.73	มาก	2
2. พนักงานใส่ใจว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นกับองค์การ	3.74	0.67	มาก	1
3. พนักงานมีความรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่เป็นสมาชิกขององค์การ	3.52	0.74	มาก	3
4. พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การน้อย	3.00	1.05	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.48	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การด้านความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.48 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า พนักงานใส่ใจว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นกับองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X}) 3.74 รองลงมาพนักงานมีความตั้งใจและตั้งมั่นอย่างสูงต่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.67 พนักงานมีความรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่เป็นสมาชิกขององค์การมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.52 และพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การน้อยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.00

ส่วนที่ 3 ข้อมูลพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตารางที่ 4.14 จำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ	3.96	0.40	มาก	3
2. พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่	3.96	0.58	มาก	3
3. พฤติกรรมด้านการอดทนอดกลั้น	3.78	0.47	มาก	4
4. พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	4.02	0.45	มาก	1
5. พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ	3.99	0.58	มาก	2
โดยรวม	3.94	0.36	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X}) 4.02 รองลงมา พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.99 พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือเท่ากันกับพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.96 และพฤติกรรมด้านการอดทนอดกลั้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X}) 3.78

ตารางที่ 4.15 จำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ

ด้านการให้ความช่วยเหลือ	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานไม่ทัน	3.96	0.66	มาก	2
2. ใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน เมื่อเค้าท้อแท้หรือมีปัญหา	3.97	0.50	มาก	1
3. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้โปรเจกต์สำเร็จ	3.96	0.54	มาก	2
โดยรวม	3.96	0.40	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.96 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน เมื่อเค้าท้อแท้หรือมีปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X}) 3.97 รองลงมา ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานไม่ทันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน เมื่อเค้าท้อแท้หรือมีปัญหา (\bar{X}) 3.96

ตารางที่ 4.16 จำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่

ด้านความสำนึกในหน้าที่	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทอย่างเคร่งครัด	3.96	0.65	มาก	2
2. ทำงานด้วยความมุ่งมั่นและใส่ใจ ในหน้าที่ของตนเอง	4.24	0.74	มากที่สุด	1
3. ไม่ใช้เวลาพักเกิดเวลาที่กำหนด	3.69	0.80	มาก	3
โดยรวม	3.96	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทำงานด้วยความมุ่งมั่นและใส่ใจ ในหน้าที่ของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X}) 4.24 รองลงมา ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.96 และไม่ใช้เวลาพักเกิดเวลาที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X}) 3.69

ตารางที่ 4.17 จำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่

ด้านการรุดทนอกถลัน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. รับฟังข้อเสนอของเพื่อนร่วมงาน แม้ว่าข้อเสนอ นั้นจะขัดแย้งกับความคิดของท่าน	4.00	0.44	มาก	2
2. ไม่อารมณ์เสีย หรือเสียเวลาบ่นกับเรื่องไม่เป็น เรื่อง	3.32	0.79	ปานกลาง	3
3. ไม่เรียกร้องความดีความชอบ และปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์ แม้วหน้าอาจจะมองไม่เห็น	4.03	0.65	มาก	1
โดยรวม	3.78	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการรุดทนอกถลัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่เรียกร้องความดีความชอบ และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ แม้วหน้าอาจจะมองไม่เห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X}) 4.03 รองลงมา รับฟังข้อเสนอของเพื่อนร่วมงาน แม้ว่าข้อเสนอ นั้นจะขัดแย้งกับความคิดของท่าน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 4.00 และไม่อารมณ์เสีย หรือเสียเวลาบ่นกับเรื่องไม่เป็นเรื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X}) 3.32

ตารางที่ 4.18 จำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านคำนึงถึงผู้อื่น

ด้านคำนึงถึงผู้อื่น	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ระวังไม่ให้เกิดสิทธิกับเพื่อนร่วมงาน	4.02	0.56	มาก	2
2. คำนึงถึงการกระทำของท่าน เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.43	มาก	1
3. หลีกเลี่ยงการมีปากเสียง หรือพูดสอดเสียดเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.72	มาก	3
โดยรวม	4.02	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านคำนึงถึงผู้อื่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คำนึงถึงการกระทำของท่าน เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X}) 4.12 รองลงมา ระวังไม่ให้เกิดสิทธิกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย 4.02 และ หลีกเลี่ยงการมีปากเสียง หรือพูดสอดเสียดเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X}) 3.93

ตารางที่ 4.19 จำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ

ด้านการให้ความร่วมมือ	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ให้ความร่วมมือทำกิจกรรมขององค์กรอย่างเต็มใจ	4.01	0.57	มาก	2
2. เข้าใจเป้าหมายขององค์กรและยินดีที่จะร่วมทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว	3.89	0.68	มาก	3
3. พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัว เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร	4.08	0.70	มาก	1
โดยรวม	3.99	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัว เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X}) 4.08 รองลงมา ให้ความร่วมมือทำกิจกรรมขององค์การอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 4.01 และเข้าใจเป้าหมายขององค์การและยินดีที่จะร่วมทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X}) 3.89

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ	เพศ				t	P-value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	3.93	0.39	3.95	3.49	0.35	0.72

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกตาม เพศพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.573	2	0.286		
ภายในกลุ่ม	12.96	97	0.134	2.143	0.123
รวม	13.532	99			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 จากการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามอายุพบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.784	3	0.261		
ภายในกลุ่ม	12.748	96	0.133	1.968	0.124
รวม	13.532	99			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 จากการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกตาม สถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.379	2	0.189		
ภายในกลุ่ม	13.153	97	0.136	1.397	0.252
รวม	13.532	99			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 จากการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกตาม สถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.126	2	0.063		
ภายในกลุ่ม	13.407	97	0.138	0.454	0.636
รวม	13.53	99			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 จากการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.053	2	0.027		
ภายในกลุ่ม	13.479	97	0.139	0.191	0.827
รวม	13.532	99			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 จากการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การกรณีศึกษา บริษัทให้บริการกลางทะเล

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

บรรยากาศองค์การ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ	
	r	p-value
ด้านโครงสร้าง	0.349**	0.000
ด้านมาตรฐาน	0.659**	0.000
ด้านความรับผิดชอบ	0.211*	0.035
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.412**	0.000
ด้านการสนับสนุน	0.288**	0.004
ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน	0.581**	0.000

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของ บริษัทให้บริการกลางทะเล ฝ่ายปฏิบัติการทางบก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.211 – 0.659 โดยที่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระ มีค่าสูงสุด คือด้านมาตรฐาน ($r = 0.659$) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระ มีค่าต่ำสุด คือด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.211$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

ตารางที่ 4.27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ		✓
อายุ		✓
ระดับการศึกษา		✓
สถานภาพ		✓
ประสบการณ์ทำงาน		✓
รายได้ต่อเดือน		✓
บรรยากาศองค์การ		
ด้าน โครงสร้าง	✓	
ด้านมาตรฐาน	✓	
ด้านความรับผิดชอบ	✓	
ด้านการยอมรับ	✓	
ด้านการสนับสนุน	✓	
ด้านความผูกพัน	✓	