

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สีนก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานของบริษัท สีนก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ได้ทั้ง 120 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยดำเนินการ วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่าง ๆ และนำเสนอผลการวิจัยโดยจำแนกออกเป็น 5 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท สีนก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด พิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน บริษัท สีนก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด พิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สีนก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด พิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

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

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท สีนก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด โดยใช้ Multiple Regression Analysis

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมาย ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการนำเสนอ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	Degree of Freedom
SS	แทน	Sum of Squares
MS	แทน	Mean Square
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t

F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F
P	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความเป็นนัยสำคัญ (P-value)
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE <sub>est</sub>	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ns	แทน	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
POS1	แทน	ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ
POS2	แทน	ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า
POS3	แทน	ด้านความมั่นคงในการทำงาน
POS4	แทน	ด้านจิตอาารมณ์
POS5	แทน	ด้านการปฏิบัติงาน
TPOS	แทน	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวม
OCB1	แทน	ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น
OCB2	แทน	ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น
OCB3	แทน	ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น
OCB4	แทน	ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
OCB5	แทน	ด้านพฤติกรรมการความสำนึกในหน้าที่
TOCB	แทน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม

### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท สีนก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด พิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท สีนก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถอธิบายได้ดังนี้

**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท สีนก้า-คอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	75	62.50
หญิง	45	37.50
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่า มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 และเป็นเพศหญิง มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.2** แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท สีนก้า-คอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	22	18.30
25-30 ปี	14	11.70
31-35 ปี	29	24.20
35 ปีขึ้นไป	55	45.80
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 31-35 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และกลุ่มอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 25-30 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท สีนก้า-คอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	36	30.00
สมรส	71	59.20
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	13	10.80
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีสถานภาพ สมรส มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 รองลงมาคือ โสด มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ ที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท สีนก้า-คอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	103	85.80
ปริญญาตรี	12	10.00
สูงกว่าปริญญาตรี	5	4.20
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 85.80 รองลงมาคือ ปริญญาตรี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.5** แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท สีนก้าว-คอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

อายุงานในบริษัท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3 ปี	24	20.00
3-5 ปี	14	11.70
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	82	68.30
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัทมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 3-5 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน บริษัท สีนก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด พิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.1 ผลการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน บริษัท สีนก้าวคอน-สตรัคชั่น จำกัด พิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สามารถอธิบายได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.66 โดยการสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.67 รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า และ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67, 4.66, 4.65 ตามลำดับ โดยด้านจิตอาสามณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 4.65

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.50-0.53 โดยพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจิตอาสามณ์ มีการกระจายตัวมากที่สุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.53 รองลงมาคือ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ในการทำงาน และผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52, 0.51, 0.51 และ 0.50 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.6 ถึงตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ</b>								
1.1 พนักงานในบริษัทท่าน ได้รับเงินเดือน หรือ ผลตอบแทนอื่นๆ เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน แก่ท่านอย่างเหมาะสม และ เป็นที่น่าพอใจ	0 (0.00)	2 (1.70)	3 (2.50)	31 (25.80)	84 (70.00)	4.64	0.61	มากที่สุด
1.2 พนักงานในบริษัทท่าน ได้รับผลตอบแทนและ สวัสดิการจากองค์กร เหมาะสมกับปริมาณงานที่ ท่านทำอยู่	0 (0.00)	0 (0.00)	8 (6.60)	29 (24.20)	83 (69.20)	4.63	0.60	มากที่สุด
1.3 พนักงานในบริษัทท่าน ได้รับผลตอบแทนและ สวัสดิการจากองค์กรคุ้มค่า กับ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ที่ท่านมีอยู่	0 (0.00)	0 (0.00)	4 (3.30)	21 (17.50)	95 (79.20)	4.76	0.50	มากที่สุด
1.4 ท่านคิดว่าองค์กรของ ท่านมีสวัสดิการในด้าน ต่างๆ ให้แก่ท่านและ พนักงานอย่างเพียงพอและ เป็นที่น่าพอใจ								
	<b>รวม</b>					<b>4.67</b>	<b>0.50</b>	<b>มากที่สุด</b>

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>2. ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า</b>								
2.1 ในหน่วยงานของท่าน มีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	0 (0.00)	1 (0.80)	4 (3.30)	33 (27.50)	82 (68.40)	4.63	0.59	มากที่สุด
2.2 หัวหน้างานให้การสนับสนุนพนักงานให้แสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน	0 (0.00)	2 (1.70)	4 (3.30)	24 (20.00)	90 (75.00)	4.68	0.62	มากที่สุด
2.3 พนักงานในบริษัทท่าน มีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถ และความสามารถเพิ่มขึ้น	0 (0.00)	0 (0.00)	5 (4.20)	24 (20.00)	91 (75.80)	4.72	0.53	มากที่สุด
2.4 บริษัทของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ หรือสายงานอื่น ๆ	0 (0.00)	2 (1.70)	9 (7.50)	28 (23.30)	81 (67.50)	4.57	0.70	มากที่สุด
<b>รวม</b>						<b>4.65</b>	<b>0.52</b>	<b>มากที่สุด</b>

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	ด้านความมั่นคงในการทำงาน							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>								
3.1 บริษัทของท่านให้ความสำคัญที่จะชำระรักษาพนักงานไว้ และสามารถทำงานกับองค์กรอย่างมั่นคง	0	1	3	35	81	4.63	0.57	มากที่สุด
	(0.00)	(0.80)	(2.50)	(29.20)	(67.50)			
3.2 บริษัทของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และมีโอกาสเติบโตในอนาคต	0	2	4	24	90	4.68	0.62	มากที่สุด
	(0.00)	(1.70)	(3.30)	(20.00)	(75.00)			
3.3 พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่มั่นคงแห่งนี้	0	1	5	28	86	4.66	0.60	มากที่สุด
	(0.00)	(0.80)	(4.20)	(23.30)	(71.70)			
3.4 พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานกับบริษัทนี้จนกว่าจะเกษียณการทำงาน	0	1	5	27	87	4.67	0.59	มากที่สุด
	(0.00)	(0.80)	(4.20)	(22.50)	(72.50)			
	<b>รวม</b>					<b>4.66</b>	<b>0.51</b>	<b>มากที่สุด</b>



ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณ์

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	ด้านจิตอาารมณ์							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>4. ด้านจิตอาารมณ์</b>								
4.1 บริษัทของท่านปฏิบัติต่อพนักงานเป็นอย่างดี และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	0 (0.00)	0 (0.00)	4 (3.30)	29 (24.20)	87 (72.50)	4.69	0.53	มากที่สุด
4.2 พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	0 (0.00)	0 (0.00)	7 (5.80)	29 (24.20)	84 (70.00)	4.64	0.59	มากที่สุด
4.3 พนักงานในบริษัทท่านมีความรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	0 (0.00)	1 (0.80)	5 (4.20)	25 (20.80)	89 (74.20)	4.68	0.59	มากที่สุด
4.4 พนักงานบริษัทท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่อื่นแม้ว่าจะได้รับตำแหน่งเงินเดือน หรือผลประโยชน์ที่ดีกว่า	0 (0.00)	2 (1.70)	9 (7.50)	24 (20.00)	85 (70.80)	4.60	0.70	มากที่สุด
<b>รวม</b>						<b>4.65</b>	<b>0.53</b>	<b>มากที่สุด</b>

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	ด้านการปฏิบัติงาน							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>5. ด้านการปฏิบัติงาน</b>								
5.1 พนักงานในบริษัทท่าน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบ หมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และมีอิสระ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือความสำเร็จของบริษัท	0 (0.00)	0 (0.00)	4 (3.30)	24 (20.00)	92 (76.70)	4.73	0.51	มากที่สุด
5.2 บริษัทของท่านให้การ สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จะช่วย ส่งเสริมให้พนักงานทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0 (0.00)	1 (0.80)	6 (5.00)	29 (24.20)	84 (70.00)	4.63	0.62	มากที่สุด
5.3 เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรค ในการทำงานหัวหน้างาน จะสรุปบทเรียนและวางแผน แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่ เกิดขึ้นและพัฒนาการ ทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น	0 (0.00)	1 (0.80)	5 (4.20)	19 (15.80)	95 (79.20)	4.73	0.57	มากที่สุด
5.4 บริษัทของท่านสนับสนุน ยกย่องให้รางวัลแก่บุคลากร/ ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการ เรียนรู้ หรือ ที่มีผลการ ดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	0 (0.00)	2 (1.70)	8 (6.70)	25 (20.80)	85 (70.80)	4.67	0.51	มากที่สุด
	<b>รวม</b>					<b>4.66</b>	<b>0.46</b>	<b>มากที่สุด</b>

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมและรายด้าน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.67	0.50	มากที่สุด	(1)
2. ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	4.65	0.52	มากที่สุด	(4)
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.66	0.51	มากที่สุด	(3)
4. ด้านจิตอาสามณ์	4.65	0.53	มากที่สุด	(5)
5. ด้านการปฏิบัติงาน	4.67	0.51	มากที่สุด	(2)
<b>รวม</b>	<b>4.66</b>	<b>0.46</b>	<b>มากที่สุด</b>	

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สีนก้าวคอน-สตรัคชั่น จำกัด พิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.65 โดยด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.69 รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมความช่วยเหลือผู้อื่น อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66, 4.66 และ 4.64 ตามลำดับ โดยด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.62

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.54-0.61 โดยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในภาพรวมมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นมีการกระจายตัวมากที่สุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60, 0.58, 0.56 และ 0.54 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.12 ถึงตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกร  
เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านคุณภาพของงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>1. ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่น</b>								
1.1 พนักงานในบริษัทท่าน มักให้ความช่วยเหลือ อำนวย ความสะดวกต่อเพื่อน ร่วมงาน หัวหน้า และ พนักงานใหม่	0 (0.00)	2 (1.70)	7 (5.80)	22 (18.30)	89 (74.20)	4.65	0.66	มากที่สุด
1.2 พนักงานในบริษัทท่าน มีความเต็มใจที่จะเข้าช่วย เหลือต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และพนักงานใหม่ เมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้อง กับงานขึ้น	0 (0.00)	1 (0.80)	4 (3.30)	33 (27.50)	82 (68.40)	4.63	0.59	มากที่สุด
	<b>รวม</b>					<b>4.64</b>	<b>0.58</b>	<b>มากที่สุด</b>

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรมการ เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมกรมการค้ำนึ่งถึงผู้อื่น

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	พฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>2. ด้านพฤติกรรมกรมการค้ำนึ่งถึงผู้อื่น</b>								
2.1 พนักงานในบริษัทท่านเอาใจใส่และเป็นกำลังใจให้เพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดความท้อแท้ หรือสิ้นหวัง	0	2	8	19	91	4.66	0.68	มากที่สุด
	(0.00)	(1.70)	(6.70)	(15.80)	(75.80)			
2.2 พนักงานในบริษัทท่านจะค้ำนึ่งถึงผลกระทบต่อผู้อื่นเสมอ ช่วยกันคิด และป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมาในการทำงาน	0	2	6	29	83	4.61	0.66	มากที่สุด
	(0.00)	(1.70)	(5.00)	(24.20)	(69.10)			
2.3 พนักงานในบริษัทท่านมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	0	2	5	18	95	4.72	0.62	มากที่สุด
	(0.00)	(1.60)	(4.20)	(15.00)	(79.20)			
	<b>รวม</b>					<b>4.66</b>	<b>0.61</b>	<b>มากที่สุด</b>

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรการ เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>3. ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น</b>								
3.1 ในการประชุมพนักงาน ในบริษัทของท่านยินดีรับ ฟังข้อโต้แย้งของผู้อื่นเสมอ	0 (0.00)	1 (0.80)	7 (5.80)	23 (19.20)	89 (74.20)	4.67	0.62	มากที่สุด
3.2 พนักงานในบริษัทท่าน ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เสมอแม้จะมีเหตุขัดใจ บางอย่าง	1 (0.80)	1 (0.80)	7 (5.90)	28 (23.30)	83 (69.20)	4.59	0.71	มากที่สุด
รวม						4.62	0.60	มากที่สุด

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรการ เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมกรการให้ความร่วมมือ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>4. ด้านพฤติกรรมกรการให้ความร่วมมือ</b>								
4.1 พนักงานในบริษัทท่าน พึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน ปรึกษาหารือกับเพื่อน ร่วมงานก่อนที่จะลงมือ ดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับงาน	0 (0.00)	2 (1.70)	3 (2.50)	23 (19.20)	92 (76.60)	4.71	0.60	มากที่สุด

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
4.2 พนักงานในบริษัทท่าน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้	0 (0.00)	2 (1.70)	4 (3.30)	28 (23.30)	86 (71.70)	4.65	0.63	มากที่สุด
4.3 พนักงานในบริษัทท่าน ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมที่บริษัท จัดขึ้นโดยไม่ต้องร้องขอ	0 (0.00)	0 (0.00)	9 (7.50)	18 (15.00)	93 (77.50)	4.70	0.60	มากที่สุด
4.4 พนักงานในบริษัทท่าน มีความยินดีที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายของ บริษัทด้วยความเต็มใจ	0 (0.00)	0 (0.00)	7 (5.80)	22 (18.40)	91 (75.80)	4.70	0.57	มากที่สุด
4.5 พนักงานในบริษัทท่าน มักแสดงความคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์ต่อบริษัทอยู่เสมอ	0 (0.00)	2 (1.70)	4 (3.30)	20 (16.70)	94 (78.30)	4.72	0.61	มากที่สุด
	รวม					4.69	0.54	มากที่สุด

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกร  
เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่</b>								
5.1 พนักงานในบริษัทท่าน ปฏิบัติตามกฎระเบียบของ บริษัทอย่างเคร่งครัด และ ให้ความสำคัญต่อการ นัดหมายและตรงเวลา	0 (0.00)	2 (1.70)	4 (3.30)	25 (20.80)	89 (74.20)	4.67	0.62	มากที่สุด
5.2 พนักงานในบริษัทท่าน ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการ ใช้ทรัพยากรของบริษัท อย่างคุ้มค่า	0 (0.00)	1 (0.80)	5 (4.20)	27 (22.50)	87 (72.50)	4.67	0.59	มากที่สุด
5.3 พนักงานในบริษัทท่าน ใช้เวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อบริษัทเท่านั้นไม่เคยใช้ เวลางานเพื่อปฏิบัติงานอื่น ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานของ บริษัท	0 (0.00)	2 (1.70)	3 (2.50)	30 (25.00)	85 (70.80)	4.65	0.61	มากที่สุด
	<b>รวม</b>					<b>4.66</b>	<b>0.56</b>	<b>มากที่สุด</b>



ตารางที่ 4.17 แสดงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม และรายด้าน

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น	4.64	0.58	มากที่สุด	(4)
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	4.66	0.61	มากที่สุด	(3)
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	4.62	0.60	มากที่สุด	(5)
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4.69	0.54	มากที่สุด	(1)
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	4.66	0.56	มากที่สุด	(2)
รวม	4.65	0.50	มากที่สุด	

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ พิจารณาจากค่า t-test อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากค่า F-test

ผู้ศึกษาตั้งสมมติฐานที่ 1 ไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทสินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทสินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า t-test

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีเพศต่างกัน

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ชาย	75	4.64	0.55	-0.504	0.615 <sup>ns</sup>
หญิง	45	4.68	0.42		

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทสินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีเพศต่างกัน พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ( $p > 0.05$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทสินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	ต่ำกว่า 25 ปี	22	4.69	0.48	0.968	3	0.323	1.257	0.292 <sup>ns</sup>
	25-30 ปี	14	4.45	0.43					
ภายในกลุ่ม	31-35 ปี	29	1.60	0.53	29.785	116	0.057		
	35 ปีขึ้นไป	55	4.72	0.51					
รวม		120	4.65	0.50	30.753	119			

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทสินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีอายุต่างกัน พบว่า อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ( $p > 0.05$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทสินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	สถานภาพการสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	โสด	36	4.65	0.46	0.066	2	0.033	0.126	0.882 <sup>ns</sup>
	สมรส	71	4.67	0.55					
ภายในกลุ่ม	หย่า/หม้ายฯ	13	4.59	0.33	30.687	117	0.262		
รวม		120	4.65	0.50	30.753	119			

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทสินก้าคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน พบว่า สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ( $p > 0.05$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทสินก้าคอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

**ตารางที่ 4.21** แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	ต่ำกว่า ป.ตรี	103	4.69	0.45	1.254	2	0.627	2.468	0.088 <sup>ns</sup>
	ป.ตรี	12	4.46	0.80					
ภายในกลุ่ม	สูงกว่า ป.ตรี	5	4.29	0.56	29.500	117	0.252		
<b>รวม</b>		<b>120</b>	<b>4.65</b>	<b>0.50</b>	<b>30.753</b>	<b>119</b>			

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทสินก้าคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ( $p > 0.05$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทสินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด แยกต่างหาก โดยพิจารณาจากค่า F-test

**ตารางที่ 4.22** แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	ต่ำกว่า 3 ปี	24	4.53	0.65	0.727	2	0.364	1.417	0.247 <sup>ns</sup>
	3-5 ปี	14	4.56	0.50					
ภายในกลุ่ม	มากกว่า 5 ปี	82	4.71	0.45	30.026	117	0.257		
<b>รวม</b>		<b>120</b>	<b>4.65</b>	<b>0.50</b>	<b>30.753</b>	<b>119</b>			

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทสินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ( $p > 0.05$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

#### ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด โดยใช้ Multiple Regression

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานที่ 2 ไว้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า (3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4) ด้านจิตอาสามณ์ และ (5) ด้านการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 ที่ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด ซึ่งสามารถนำเสนอผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังตารางที่ 4.23

**ตารางที่ 4.23** ผลค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการทดสอบความถดถอยพหุคูณของปัจจัย 5 ด้าน โดยรวมที่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สีนก้าคอนสตรัคชั่น จำกัด

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 <sup>b</sup>	.464	.441	.38011

a การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับ Predictors : (Constant) ด้านการปฏิบัติงาน

b Predictors : (Constant) ด้านการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.681 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.464 แสดงว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สีนก้าคอนสตรัคชั่น จำกัด ได้ร้อยละ 46.40

**ตารางที่ 4.24** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สีนก้าคอนสตรัคชั่น จำกัด

Model	ตัวแปรต้น	B	SE <sub>est</sub>	$\beta$	t	p-value(sig.)
1	ค่าคงที่ (Constant)	1.223	0.360		3.399	0.001
	POS1		0.122	0.070	0.580	0.563
	POS2		0.137	0.213	1.513	0.133
	POS3		0.125	0.067	0.531	0.596
	POS4		0.133	0.057	0.411	0.682
	POS5	0.338	0.122	0.345	2.771	0.007

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 R = 0.681, R Square = 0.464, Seest = 0.000, F = 19.769, Sig. of F = 0.000 a. Dependent Variable : การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

POS1	แทน	ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ
POS2	แทน	ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า
POS3	แทน	ด้านความมั่นคงในการทำงาน
POS4	แทน	ด้านจิตอาารมณ์
POS5	แทน	ด้านการปฏิบัติงาน

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.223 + 0.338*(POS5)$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.345*(POS5)$$

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า

1. ด้านการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สีนก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด ได้ร้อยละ 46.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
2. ด้านการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. 0.007
3. ค่า b การปฏิบัติงาน (0.338) หมายความว่า เมื่อค่าการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สีนก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด เพิ่มขึ้น 0.338 หน่วย

ตารางที่ 4.25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน			
เพศ	t-test Independent		✓
อายุ			✓
สถานภาพการสมรส			✓
ระดับการศึกษา	F-test One-way		✓
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			✓
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร			
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	Multiple Regression	✓	