

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Qualitative Research) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 341 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบจำนวน 341 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ จากนั้นทำการสรุปผลการวิจัยโดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางบรรยาย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นทั่วไป เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-Distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนนเฉลี่ย (Mean of Squares)
Df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
r	แทน	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Pearson Correlation)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ดังนี้

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	112	32.84
หญิง	229	67.16
รวม	341	100

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 67.16 และเพศชาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.84

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ ดังนี้

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	5	1.47
25 ปี ไม่เกิน 35 ปี	160	46.92
35 ปี ไม่เกิน 45 ปี	142	41.64
45 ปี ขึ้นไป	34	9.97
รวม	341	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 ปี ไม่เกิน 35 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 46.92 รองลงมาอายุระหว่าง 35 ปี ไม่เกิน 45 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 41.64 อายุระหว่าง 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.97 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.47

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษา ดังนี้

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	4.69
ปริญญาตรี	120	35.19
ปริญญาโท	175	51.32
ปริญญาเอก	30	8.80
รวม	341	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 51.32 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 35.19 การศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 และการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.69

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ ดังนี้

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	187	54.84
สมรส / อยู่ด้วยกัน	139	40.76
หม้าย / แยกกันอยู่ / หย่าร้าง	15	4.40
รวม	341	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพโสด จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 54.84 รองลงมาสถานภาพ สมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 40.76 และสถานภาพหม้าย / แยกกันอยู่ / หย่าร้าง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ดังนี้

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10,000 บาท ไม่เกิน 20,000 บาท	71	20.82
20,000 บาท ไม่เกิน 30,000 บาท	174	51.03
30,000 บาท ขึ้นไป	96	28.15
รวม	341	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,000 บาท ไม่เกิน 30,000 บาท จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 51.03 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000 บาท ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.82 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 28.15

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทบุคลากร ดังนี้

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สายวิชาการ	172	50.44
สายสนับสนุน	169	49.56
รวม	341	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 50.44 และเป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 49.56

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	112	32.85
5 ปี ไม่เกิน 10 ปี	122	35.78
10 ปี ไม่เกิน 20 ปี	81	23.75
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	26	7.62
รวม	341	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 35.78 รองลงมา มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.85 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.62

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนทุกรูปแบบอย่างเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.30	0.89	ปานกลาง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเหมาะสม ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	3.30	0.93	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้สะอาด ปลอดภัย ไม่มีมลพิษต่อสุขภาพอยู่เสมอ	3.48	0.88	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัยป้องกันอุบัติเหตุและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ	3.44	0.88	ปานกลาง
5. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทายความสามารถ ช่วยให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน	3.76	0.81	มาก
6. งานของท่านได้ใช้ฝีมือในการทำงาน เกิดความรู้สึการทำทายและมีคุณค่าในการทำงาน	3.78	0.84	มาก
7. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าหน้าที่ที่ทำในองค์กร รวมถึงรายได้ที่ได้รับอยู่มีความมั่นคง	3.41	0.93	ปานกลาง
8. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.52	0.91	มาก
9. ท่านมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.95	0.86	มาก
10. ท่านได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.84	0.84	มาก
11. ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการประเมินผลการทำงานที่โยงไปสู่การได้รับค่าตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.52	0.88	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
12. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน	3.63	0.87	มาก
13. ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงานและเวลาว่างส่วนตัวกับเวลาของครอบครัว	3.63	0.89	มาก
14. ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.64	0.87	มาก
15. ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.65	0.88	มาก
16. ภาพลักษณ์ขององค์การที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก	3.81	1.73	มาก
สรุปตัวแปรย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.30	0.85	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.46	0.82	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.46	0.80	ปานกลาง
4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	3.77	0.76	มาก
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.90	0.77	มาก
6. ประชาธิปไตยในองค์การ	3.58	0.81	มาก
7. ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว	3.64	0.81	มาก
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.73	1.04	มาก
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.60	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.8 จากกลุ่มตัวอย่างพบว่าบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาในรูปแบบของคุณภาพชีวิตในการทำงานส่วนใหญ่พบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.90$) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 3.77$) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.73$) ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.64$) และประชาธิปไตยในองค์การ ($\bar{X} = 3.58$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.46$) และ สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.30$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็น ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน	3.74	0.93	มาก
2. ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรแห่งนี้ พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร	3.78	0.86	มาก
3. ถึงแม้ว่ามีองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่สูงกว่าที่องค์กรแห่งนี้ แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากองค์กร	3.62	0.91	มาก
4. ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้เพราะมีความรู้สึกผูกพันต่อคนในองค์กรแห่งนี้	3.66	0.90	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของท่าน	3.62	0.86	มาก
6. ท่านมาทำงานอย่างต่อเนื่องทุกวันเปรียบเสมือนองค์กรแห่งนี้ เป็นบ้านที่สองของท่าน	3.87	0.90	มาก
7. ท่านพยายามทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่โดยไม่คิดโยกย้ายไปไหน	3.77	0.92	มาก
8. ท่านรู้สึกท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.79	0.84	มาก
9. องค์กรแห่งนี้มีความหมายกับท่านมากโดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน	3.71	0.89	มาก
10. ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรแห่งนี้	3.80	0.93	มาก
สรุปตัวแปรย่อยความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ความผูกพันด้านความรู้สึก	3.70	0.79	มาก
2. ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร	3.75	0.77	มาก
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.77	0.81	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.74	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.74$) เมื่อพิจารณารูปแบบความผูกพันต่อ

องค์การรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (\bar{X} = 3.77) ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์การ (\bar{X} = 3.75) และความผูกพันด้านความรู้สึก (\bar{X} = 3.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ท่านอาสาที่จะช่วยบุคลากรใหม่ด้วยความเต็มใจถึงแม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ของท่าน	3.89	0.85	มาก
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะเข้าช่วยเหลือบุคคลอื่นทันทีเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น	3.90	0.83	มาก
3. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พึงพ้ออาศัยกันและกันปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะลงมือดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับงาน	3.99	0.76	มาก
4. ท่านเต็มใจที่จะช่วยคิดและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมาในการทำงาน	3.97	0.77	มาก
5. ท่านมีความอดทน อดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบายหรือ แม้แต่ความเครียดก็ตาม	3.87	0.80	มาก
6. ท่านรู้จักการรอคอยอย่างผู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬาต่อข้อใจที่เกิดขึ้นในงานเพื่อไม่ทำให้ฝ่ายจัดการต้องแบกภาระที่มากเกินไป	3.84	0.84	มาก
7. ท่านเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบพร้อมมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ	3.88	0.85	มาก
8. ท่านเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับการประชุมเป็นอย่างดี เก็บความลับและแสดงความคิดเห็นในเวลา รูปแบบที่เหมาะสมสอดคล้องกับองค์การ	3.87	0.79	มาก
9. ท่านปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด	3.87	0.77	มาก
10. ท่านไม่ใช้เวลาในการทำงานไปทำเรื่องส่วนตัวหรือสิ่งอื่นนอกเหนือการทำงาน	3.89	0.83	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

สรุปตัวแปรย่อยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	3.90	0.80	มาก
2. พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม	3.98	0.72	มาก
3. พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	3.85	0.76	มาก
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	3.88	0.77	มาก
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	3.88	0.74	มาก
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม	3.90	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณารูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม ($\bar{X} = 3.98$) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.90$) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.88$) และพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ท่านสามารถทำงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง	4.00	0.81	มาก
2. ท่านทำงานอย่างมีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้	3.96	0.74	มาก
3. ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณตามความคาดหวังขององค์กร	3.93	0.75	มาก
4. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี อันเป็นผลให้งานลุล่วงสำเร็จ	3.99	0.78	มาก
5. ท่านใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.94	0.84	มาก
6. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด	3.96	0.81	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
7. ท่านใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานได้ อย่างประหยัด คุ่มค่า และเหมาะสมกับผลผลิตของกิจกรรม งาน โครงการ	3.92	0.81	มาก
8. ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่ช่วยลดต้นทุนในการทำงาน ลงโดยได้รับผลงานตามต้องการ	3.89	0.82	มาก
สรุปตัวแปรย่อยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. คุณภาพของงาน	3.98	0.74	มาก
2. ปริมาณของงาน	3.96	0.71	มาก
3. เวลา	3.95	0.78	มาก
4. ค่าใช้จ่าย	3.90	0.78	มาก
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.95	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณารูปแบบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.98$) ปริมาณของงาน ($\bar{X} = 3.96$) เวลา ($\bar{X} = 3.95$) และค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปรที่ ทำการศึกษา	Leven's Test for Equality of Variances		เพศ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	p-value
	F	Sig.						
	1.พฤติกรรมความ ช่วยเหลือ	6.756						
			หญิง	229	3.93	0.75		
2.พฤติกรรมความ สุภาพอ่อนน้อม	7.418	0.007	ชาย	112	3.96	0.82	-0.27	0.79
			หญิง	229	3.99	0.67		
3.พฤติกรรมความ มีน้ำใจเป็นนักกีฬา	0.142	0.706	ชาย	112	3.88	0.76	0.42	0.68
			หญิง	229	3.84	0.75		
4.พฤติกรรมการ ให้ความร่วมมือ	1.325	0.251	ชาย	112	3.88	0.82	-0.06	0.96
			หญิง	229	3.88	0.75		
5.พฤติกรรมความ สำนึกในหน้าที่	0.005	0.944	ชาย	112	3.86	0.77	-0.24	0.81
			หญิง	229	3.88	0.72		
รวม	1.912	0.168	ชาย	112	3.88	0.72	-0.31	0.76
			หญิง	229	3.90	0.62		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธี t-Test ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่แตกต่างกัน พบว่า พฤติกรรมความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.25, 0.79, 0.68, 0.96, 0.81 และ 0.76 ตามลำดับ ซึ่งทุกค่ามีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = 0.05$) จึงสรุปได้ว่าพฤติกรรมบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในทุกหัวข้อและโดยรวม ที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่แตกต่างกันจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่แตกต่างกันจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่แตกต่างกันจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้สูตร F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1.พฤติกรรมความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	3.23	3	1.08	1.68	0.17
	ภายในกลุ่ม	215.18	337	0.64		
	รวม	218.41	340			
2.พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม	ระหว่างกลุ่ม	3.28	3	1.09	2.15	0.09
	ภายในกลุ่ม	171.57	337	0.51		
	รวม	174.856	340			
3.พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	ระหว่างกลุ่ม	2.98	3	0.99	1.74	0.16
	ภายในกลุ่ม	192.59	337	0.57		
	รวม	195.57	340			
4.พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	3.12	3	1.04	1.76	0.15
	ภายในกลุ่ม	199.08	337	0.59		
	รวม	202.20	340			

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
5.พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	4.25	3	1.42	2.65	0.05
	ภายในกลุ่ม	180.20	337	0.54		
	รวม	184.45	340			
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.40	3	0.80	1.89	0.13
	ภายในกลุ่ม	142.52	337	0.42		
	รวม	144.92	340			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธี F-Test ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน พบว่า พฤติกรรมความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.17, 0.09, 0.20, 0.15, 0.05 และ 0.13 ตามลำดับ สรุปได้ว่าพฤติกรรมบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในทุกหัวข้อและโดยรวม ที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษา ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษา ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษา ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้สูตร F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1.พฤติกรรมความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	1.07	3	0.36	0.55	0.65
	ภายในกลุ่ม	217.34	337			
	รวม	218.41	340			
2.พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.73	3	0.24	0.47	0.70
	ภายในกลุ่ม	174.13	337	0.58		
	รวม	174.86	340			
3.พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	ระหว่างกลุ่ม	1.31	3	0.44	0.76	0.52
	ภายในกลุ่ม	194.26	337	0.58		
	รวม	195.565	340			
4.พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	0.98	3	0.33	0.55	0.65
	ภายในกลุ่ม	201.22	337	0.60		
	รวม	202.20	340			
5.พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	4.21	3	1.40	2.62	0.05
	ภายในกลุ่ม	180.25	337	0.54		
	รวม	184.453	340			
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.20	3	0.40	0.94	0.42
	ภายในกลุ่ม	143.72	337	0.43		
	รวม	144.92	340			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธี F-Test ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน พบว่า พฤติกรรมความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.65, 0.70, 0.52, 0.65, 0.05 และ 0.42 ตามลำดับ ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่า

น้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าพฤติกรรมบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในทุกหัวข้อและโดยรวม ที่มีการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้สูตร F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. พฤติกรรมความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	4.78	2	2.39	3.78	0.02*
	ภายในกลุ่ม	213.63	338	0.63		
	รวม	218.408	340			
2. พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม	ระหว่างกลุ่ม	1.69	2	0.85	1.65	0.19
	ภายในกลุ่ม	173.16	338	0.51		
	รวม	174.86	340			
3. พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	ระหว่างกลุ่ม	1.04	2	0.52	0.90	0.41
	ภายในกลุ่ม	194.52	338	0.58		
	รวม	195.565	340			
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	1.13	2	0.57	0.95	0.39
	ภายในกลุ่ม	201.07	338	0.60		
	รวม	202.20	340			

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.49	2	0.25	0.45	0.64
	ภายในกลุ่ม	183.96	338	0.54		
	รวม	184.45	340			
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.44	2	0.72	1.70	0.18
	ภายในกลุ่ม	143.47	338			
	รวม	144.92	340			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธี F-Test ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน พบว่า พฤติกรรมความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.02, 0.19, 0.41, 0.39, 0.64 และ 0.18 ตามลำดับ ซึ่งพบว่าค่า p-value หัวข้อพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ โดยรวม มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = 0.05$) ยกเว้นหัวข้อพฤติกรรมความช่วยเหลือ ที่มีน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = 0.05$) ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าพฤติกรรมของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในหัวข้อพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ โดยรวม ที่มีสถานภาพแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นพฤติกรรมความช่วยเหลือของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ซึ่งแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ของ บุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความช่วยเหลือ

สถานภาพ	n	\bar{X}	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference (I-J))		
			โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หม้าย/แยกกันอยู่/ หย่าร้าง
			3.81	3.98	4.30
โสด	187	3.81	-	0.17 (0.61)	0.49* (0.02)*
สมรส/อยู่ด้วยกัน	139	3.98		-	0.32 (0.13)
หม้าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง	15	4.30			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม ด้านความช่วยเหลือ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วย วิธี LSD โดยพบว่า สถานภาพ ของบุคลากรประเภทหม้าย หรือแยกกันอยู่ หรือหย่าร้าง มีค่าเฉลี่ย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความช่วยเหลือ มีระดับพฤติกรรมด้านความ ช่วยเหลือ (\bar{X}) คือ 4.30 และสถานภาพของบุคลากรประเภทโสดมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความช่วยเหลือ (\bar{X}) คือ 3.81 ดังนั้นจึงพบว่าสถานภาพทั้งสองมีระดับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความช่วยเหลือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\alpha = 0.05$) โดยบุคลากรประเภทหม้าย หรือแยกกันอยู่ หรือหย่าร้าง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร ด้านความช่วยเหลือในระดับมากกว่าประเภทโสด

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้สูตร F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1.พฤติกรรมความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	1.45	2	0.72	1.13	0.33
	ภายในกลุ่ม	216.61	338	0.64		
	รวม	218.408	340			
2.พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม	ระหว่างกลุ่ม	2.30	2	1.15	2.25	0.11
	ภายในกลุ่ม	172.56	338	0.51		
	รวม	174.86	340			
3.พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	ระหว่างกลุ่ม	2.47	2	1.24		0.12
	ภายในกลุ่ม	193.09	338	0.57		
	รวม	195.57	340			
4.พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	2.06	2	1.03		0.18
	ภายในกลุ่ม	200.14	338	0.59		
	รวม	202.199	340			
5.พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.37	2	0.69		0.28
	ภายในกลุ่ม	183.08	338	0.54		
	รวม	184.45	340			
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.71	2	0.86	2.02	0.13
	ภายในกลุ่ม	143.21	338	0.42		
	รวม	144.92	340			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธี F-Test ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน รายได้ต่อเดือน ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรที่แตกต่างกัน พบว่า พฤติกรรมความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.33, 0.11, 0.12, 0.18, 0.28 และ 0.13 ตามลำดับ ซึ่งทุกค่ามีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = 0.05$) จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในทุกหัวข้อและโดยรวมที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัย ราชภัฏ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทบุคลากร ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทบุคลากร ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของ ประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการ ทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัย ราชภัฏ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปรที่ ทำการศึกษา	Leven's Test		ประเภท บุคลากร	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	p-value
	for Equality of							
	Variances							
F	Sig.							
1.พฤติกรรมความ ช่วยเหลือ	0.946	0.331	วิชาการ	172	3.96	0.78	1.44	0.15
			สนับสนุน	169	3.83	0.82		
2.พฤติกรรมความ สุภาพอ่อนน้อม	0.945	0.332	วิชาการ	172	4.03	0.68	1.44	0.15
			สนับสนุน	169	3.92	0.75		

ตัวแปรที่ ทำการศึกษา	Leven's Test for Equality of Variances		ประเภท บุคลากร	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	p-value
	F	Sig.						
	3.พฤติกรรมความ มีน้ำใจเป็นนักกีฬา	2.156						
			สนับสนุน	169	3.83	0.81		
4.พฤติกรรมการ ให้ความร่วมมือ	4.595	0.033	วิชาการ	172	3.97	0.73	2.18	0.03*
			สนับสนุน	169	3.79	0.80		
5.พฤติกรรมความ สำนึกในหน้าที่	1.726	0.190	วิชาการ	172	3.92	0.72	1.24	0.22
			สนับสนุน	169	3.83	0.75		
รวม	0.965	0.327	วิชาการ	172	3.95	.63	1.60	0.11
			สนับสนุน	169	3.84	.68		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธี t-Test ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่าง พบว่า พฤติกรรมความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.15, 0.15, 0.57, 0.03, 0.22 และ 0.11 ตามลำดับ ซึ่งค่า p-value ของพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = 0.05$) นอกนั้นมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = 0.05$) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่าในด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่มีประเภทบุคลากร ต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในพฤติกรรมด้านอื่นๆ และโดยรวม ประเภทบุคลากรแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้สูตร F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. พฤติกรรมความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	2.40	3	0.80	1.25	0.93
	ภายในกลุ่ม	216.00	337	0.64		
	รวม	218.41	340			
2. พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.988	3	0.33	0.64	0.59
	ภายในกลุ่ม	173.87	337	0.52		
	รวม	174.86	340			
3. พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	ระหว่างกลุ่ม	0.48	3	0.16	0.28	0.84
	ภายในกลุ่ม	195.08	337	0.58		
	รวม	195.565	340			
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	1.37	3	0.46	0.77	0.51
	ภายในกลุ่ม	200.83	337	0.60		
	รวม	200.20	340			
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2.22	3	0.74	1.37	0.25
	ภายในกลุ่ม	182.23	337	0.54		
	รวม	184.45	340			
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.10	3	0.37	8.60	0.46
	ภายในกลุ่ม	143.82	337	0.43		
	รวม	144.92	340			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธี F-Test ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า พฤติกรรมความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.93, 0.59, 0.84, 0.51, 0.25 และ 0.46 ตามลำดับ ซึ่งทุกค่ามีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = 0.05$) จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในทุกหัวข้อและโดยรวมที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่างกัน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	✓	-
อายุ	✓	-
การศึกษา	✓	-
สถานภาพ	-	✓
รายได้ต่อเดือน	✓	-
ประเภทบุคลากร	-	✓
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	✓	-

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่างกัน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวแปรตามตัวแปรเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

H_0 คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

H_1 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตารางที่ 4.21 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

Model	R	R Square	Adjust T Square	Std.Error of the Estimate
1	0.71	0.51	0.50	0.46

a Predict : (Constant) สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง, การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน, ประชาธิปไตยในองค์การ, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว, ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 4.22 การตรวจสอบตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
จากการถดถอย	73.95	8	9.24	43.25	0.00 ^b
จากแหล่งอื่นๆ	70.96	332	0.21		
รวม	144.92	340			

b. Predict : (Constant), สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง, การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน, ประชาธิปไตยในองค์การ, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว, ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

a. Dependent Variable : คุณภาพชีวิตในการทำงาน

*มีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ 0.71 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรถึงร้อยละ 51.00 การพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะมีความคาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.46 โดยพบว่า p-value มีค่า 0.00 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = 0.05$) จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานบางตัว ได้แก่ สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง, การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน, ประชาธิปไตยในองค์กร, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว, ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงตารางที่ 4.22 จากนั้นดำเนินการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นรายด้าน ดังแสดงตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตัวแปรต้น	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร				
	B	SE(b)	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	1.36	0.12		11.48	0.00
สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	-0.08	0.07	-0.10	-1.19	0.23
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.38	0.06	0.45	6.48	0.00*
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.23	0.06	0.26	3.71	0.00*
โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	-0.06	0.07	-0.07	-0.76	0.45
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.11	0.06	0.13	1.73	0.09
ประชาธิปไตยในองค์กร	0.13	0.07	0.16	2.00	0.05
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	0.03	0.05	0.05	0.65	0.52
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.00	0.34	0.00	0.00	1.00

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ค่า p-value ของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง, การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน, ประชาธิปไตยในองค์กร, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่า 0.23, 0.00, 0.00, 0.45, 0.09, 0.05, 0.52 และ 1.00 ตามลำดับ ซึ่งพบว่ามีความที่น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha=0.05$) ใน 2 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($p = 0.00$, $\beta = 0.45$), ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($p = 0.00$, $\beta = 0.26$) จึงสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เหล่านี้ส่งผลต่อการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่ส่งผลใดๆ ต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับ สมมติฐานบางส่วน โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ได้ร้อยละ 49.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยรวมได้อีกร้อยละ 50.10 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 1.36 + 0.45(QWL_2) + 0.26(QWL_3)$$

ตารางที่ 4.24 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ส่งผล	ไม่ส่งผล
คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	-	✓
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✓	-
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓	-
โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	-	✓
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	-	✓
ประชาธิปไตยในองค์กร	-	✓
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	-	✓
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	-	✓

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่ส่งผลใดๆ ต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวแปรตามตัวแปรเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

H_0 ความผูกพันต่อองค์กรไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

H_1 ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตารางที่ 4.25 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

Model	R	R Square	Adjust T Square	Std.Error of the Estimate
1	0.77 ^a	0.59	0.59	0.42

a. Predict : (Constant), ความผูกพันด้านความรู้สึก, ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร, ความผูกพันบรรทัดฐาน

ตารางที่ 4.26 การตรวจสอบตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
จากการถดถอย	86.09	3	28.70	164.37	0.00 ^b
จากแหล่งอื่นๆ	58.83	337	0.18		
รวม	144.92	340			

b. Perdict : (Contant), ความผูกพันด้านความรู้สึก, ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์การ, ความผูกพันบรรทัดฐาน

a. Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์การ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ 0.77 ของความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การถึง ร้อยละ 59.00 การพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะมีความคาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.42 โดยพบว่า ค่า p-value มีค่า 0.00 น้อยกว่า ระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = 0.05$) จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์การบางตัว ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก, ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์การ, ความผูกพันบรรทัดฐาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงตารางที่ 4.26 จากนั้นดำเนินการทดสอบความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นรายด้าน ดังแสดงตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตัวแปรต้น	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ				
	B	SE(b)	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	1.36	0.12		11.48	0.00
ความผูกพันด้านความรู้สึก	0.03	0.08	0.04	0.44	0.66
ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์การ	0.03	0.08	0.26	2.61	0.01*
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.21	0.13	0.49	3.45	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ค่า p-value ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในด้านความผูกพันด้านความรู้สึก, ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันบรรทัดฐาน มีค่า 0.66, 0.01 และ 0.00 ตามลำดับ ซึ่งพบว่ามีค่าที่น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = 0.05$) ใน 2 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์การ ($p = 0.01$, $\beta = 0.26$) และความผูกพันบรรทัดฐาน ($p = 0.00$, $\beta = 0.49$) จึงสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรของความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ เหล่านี้ส่งผลต่อการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่มีผลใดๆต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับ สมมติฐานบางส่วน โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ได้ร้อยละ 59.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยรวมได้อีกร้อยละ 41.00 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 1.36 + 0.49 (\text{ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน}) + 0.26 (\text{ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์การ})$$

ตารางที่ 4.28 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ส่งผล	ไม่ส่งผล
ความผูกพันต่อองค์การ		
ความผูกพันด้านความรู้สึก	-	✓
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ	✓	-
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	✓	-

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ 2 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันบรรทัดฐาน ส่งผลต่อการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่มีผลใดๆต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากร
กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่ม
มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สมมติฐานที่ 4 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตารางที่ 4.29 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ถดถอยของพฤติกรรมกรเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Model	R	R Square	Adjust T Square	Std.Error of the Estimate
1	0.81 ^a	0.66	0.67	0.40

a. Predict : (Constant), พฤติกรรมความช่วยเหลือ, พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม, พฤติกรรม
ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

ตารางที่ 4.30 การตรวจสอบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรกลุ่ม
มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
จากการถดถอย	103.59	5	20.72	129.86	0.00 ^b
จากแหล่งอื่นๆ	53.45	335	0.16		
รวม	157.40	340			

b. Predict : (Constant), ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

a. Dependent Variable : พฤติกรรมความช่วยเหลือ, พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม, พฤติกรรม
ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

จากตารางที่ 4.29 พบว่าความสัมพันธ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ
บุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ 0.81 และส่งผลต่อ
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรถึง ร้อยละ 66.00 การพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่
ดีขององค์กรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.40 โดยพบว่า ค่า p-value มีค่า 0.00

น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = 0.05$) จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรบางตัว ได้แก่ พฤติกรรมความช่วยเหลือ, พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม, พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ที่สามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงตารางที่ 4.30 จากนั้นดำเนินการทดสอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังแสดงตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรต้น	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	B	SE(b)	Beta	t	P
ค่าคงที่	0.61	0.13		4.58	0.00
พฤติกรรมความช่วยเหลือ	0.07	0.049	0.09	1.51	0.13
พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม	0.24	0.06	0.25	4.02	0.00*
พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	0.16	0.04	0.18	3.56	0.00*
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	0.11	0.05	0.13	2.41	0.02*
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	0.27	0.04	0.30	6.18	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ค่า p-value ของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้าน พฤติกรรมความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่า 0.13, 0.00, 0.00, 0.02 และ 0.00 ตามลำดับ ซึ่งพบว่ามีค่าที่น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = 0.05$) ใน 4 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม ($p = 0.00$, $\beta = 0.25$) พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ($p = 0.00$, $\beta = 0.18$) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($p = 0.02$, $\beta = 0.13$) และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($p = 0.00$, $\beta = 0.30$) จึงสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ เหล่านี้ส่งผลต่อการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่มีผลใดๆต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับ สมมติฐานบางส่วน โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ได้ร้อยละ 66.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรม

เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยรวมได้อีกร้อยละ 35.00 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y=0.61 + 0.30 (\text{พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่}) + 0.25 (\text{พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม}) + 0.18(\text{พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา})+0.13(\text{พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ})$$

ตารางที่ 4.32 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ส่งผล	ไม่ส่งผล
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ		
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	-	✓
พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม	✓	-
พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	✓	-
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	✓	-
พฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่	✓	-

ตารางที่ 4.32 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 4 ด้าน ได้แก่พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ส่งผลต่อการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรอื่นๆไม่มีผลใดๆต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นทั่วไป เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตารางที่ 4.33 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของจำนวนผู้ตอบและไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ไม่ตอบ แบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้ตอบ แบบสอบถามปลายเปิด	15	4.40
ผู้ไม่ตอบ แบบสอบถามปลายเปิด	326	95.60
รวม	341	100

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 95.60

ตารางที่ 4.34 แสดงรายละเอียดถึงข้อเสนอแนะและความคิดเห็นทั่วไป เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 15 คน

คนที่	ข้อเสนอแนะ
1	พฤติกรรมการทำงานที่เอารัดเอาเปรียบในองค์กร จะมีวิธีการลดอย่างไรและจะสร้างจิตสำนึก สร้างกำลังใจอย่างไรให้คนดีได้ทำงานต่อไป
2	หากทุกคนมีหลักคิดในการดำเนินชีวิตที่ดี มักจะมีความมั่นคงในชีวิต
3	ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ นโยบายการบริหารบุคคลของผู้บริหาร และความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง/เงินเดือน (การทำงานมากหรือน้อยมิได้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ) รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถพร้อมกับการยกย่องผลงานด้วย
4	ควรปรับระเบียบการประเมินความดีความชอบให้ชัดเจนและเป็นประโยชน์ที่สุด
5	ความเข้าใจหลักการแนวทาง วิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกันและปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวทางที่ตกลง
6	การพัฒนาที่ยั่งยืนคือการพัฒนาคนไม่ควรเป็นการพัฒนาวัตถุ

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

คนที่	ข้อเสนอแนะ
7	ที่ทำงานเสมือนบ้านหลังที่ 2 เราใช้เวลาในการอยู่ที่ทำงานมากกว่าอยู่บ้านเสียอีก ปัจจัยอีกประการที่ส่งผลต่อการทำงานคือ การบริหารงานของฝ่ายบริหาร รวมทั้งนโยบายต่างๆ ในการบริหารว่าเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลมากน้อยเพียงใด และความเท่าเทียม ยุติธรรมในการปฏิบัติงานไม่ค่อจะมี ที่มีความสุขในการทำงานคือมีเพื่อนร่วมงานที่ดีมาก แต่ฝ่ายบริหารไม่ส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานเลย คนที่รับผิดชอบเยอะ หน้าที่เยอะ งานสำคัญไม่ได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหาร “ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร” ยังคงมีวัฒนธรรมแบบนี้อยู่
8	อยากให้การปฏิบัติงานทุกหน่วยงานมีความพอดี ไม่ใช่หน่วยนี้มีงานมากก็ทำงานหนักตลอด ส่วนหน่วยไหนที่มีความรับผิดชอบน้อย ก็ไม่มีงานทำหรือมีน้อยมาก แต่ได้ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างเท่ากัน ทั้งๆ ที่ทำงานรับผิดชอบต่างกัน บางงานต้องมีความเสี่ยงต่อความรับผิดชอบแต่บางอย่างไม่มีความเสี่ยงเลย ก็อยากให้มีความเสมอภาคกันภายในองค์กร
9	มีความสุขทุกครั้งเมื่อมาทำงาน และคาดหวังว่าจะได้ทำงานในองค์กรนี้ตลอดจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ
10	อยากให้หน่วยงานพิจารณาในเรื่องค่าตอบแทนที่พอเพียงกับการดำรงชีพ เพราะสมัยนี้ค่าใช้จ่ายในการครองชีพสูง ข้าวของราคาแพงแต่ค่าตอบแทนยังคงไม่พอใช้จ่าย
11	อยากให้องค์กรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร
12	คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ส่วนหนึ่งคือองค์กรต้องรับฟังปัญหาจากผู้ปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพราะผู้ปฏิบัติจะทราบถึงขั้นตอนและการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
13	มีงานทำก็ทำ เป็นครูก็ต้องสอนหนังสือให้กับนักศึกษา เขามารับความรู้จากผู้สอน สอนให้เต็มความสามารถสมกับที่นักศึกษาเขามารอเรียน เป็นความหวังของพ่อและแม่
14	มหาวิทยาลัยควรมีกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะหลักและปรับปรุงงานให้ครบทุกด้าน ให้เกิดเป็นรูปธรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมพันธกิจหลักต่อหน่วยงานและองค์กรได้
15	เพื่อให้พนักงานมีความรักองค์กร ควรประเมินการทำงานของพนักงานด้วยผลงาน ควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ตามผลงานและภาระตามที่พนักงานแต่ละคนปฏิบัติเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน