บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยครั้งนี้เป็นการ วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้ววิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากนั้นทำการสรุปผลการวิจัยโดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางบรรยาย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน สถานภาพ และวุฒิการศึกษา

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน สถานภาพ และวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4. ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ส่วนที่ 7 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\overline{x}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

df แทน ชั้นของความอิสระ

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน

F แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution

P แทน ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ

SS แทน ผลรวมกำลังสองของความแปรผัน

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-Distribution

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน สถานภาพ และวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	112	34.9
หญิง	209	65.1
รวม	**321**	**100.0**

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 321 คน จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุต่ำกว่า 21 ปี	1	0.3
อายุ 21-น้อยกว่า 38 ปี	119	37.1
อายุ 38-น้อยกว่า 53 ปี	152	47.3
อายุตั้งแต่ 53 ปีขึ้นไป	49	15.3
รวม	**321**	**100.0**

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 321 คน จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 38-น้อยกว่า 53 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมามีอายุระหว่าง 21-น้อยกว่า 38 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมามีอายุตั้งแต่ 53 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และรองลงมามีอายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทบุคลากร

ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
อาจารย์	145	45.2
เจ้าหน้าที่	176	54.8
รวม	**321**	**100.0**

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 321 คน จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 และรองลงมาเป็นอาจารย์ จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท	43	13.4
รายได้ 15,000-น้อยกว่า 30,000 บาท	137	42.7
รายได้ 30,000-น้อยกว่า 45,000 บาท	96	29.9
รายได้ 45,000-น้อยกว่า 60,000 บาท	21	6.5
รายได้ 60,000-น้อยกว่า 75,000 บาท	17	5.3
รายได้ตั้งแต่ 75,000 บาทขึ้นไป	7	2.2
รวม	**321**	**100.0**

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 321 คน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000-น้อยกว่า 30,000 บาท จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,000-น้อยกว่า 45,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 45,000-น้อยกว่า 60,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 60,000-น้อยกว่า 75,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และรองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 75,000 บาทขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
อายุงานต่ำกว่า 1 ปี	18	5.6
อายุงาน 1-น้อยกว่า 5 ปี	97	30.2
อายุงาน 5-น้อยกว่า 10 ปี	49	15.3
อายุงาน 10-น้อยกว่า 15 ปี	48	14.9
อายุงาน 15-น้อยกว่า 20 ปี	41	12.8
อายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	68	21.2
รวม	**321**	**100.0**

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 321 คน จำแนกตามอายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุงานระหว่าง 1-น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 รองลงมามีอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 รองลงมามีอายุงานระหว่าง 5-น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 รองลงมามีอายุงานระหว่าง 10-น้อยกว่า 15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 รองลงมามีอายุงานระหว่าง 15-น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และรองลงมามีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	187	58.2
สมรส	127	39.6
หย่าร้าง/หม้าย	7	2.2
รวม	**321**	**100.0**

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 321 คน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากสถานภาพโสด จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 และรองลงมาสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามวุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	4.0
ปริญญาตรี	135	42.1
ปริญญาโท	133	41.4
ปริญญาเอก	40	12.5
รวม	**321**	**100.0**

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 321 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมาวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และรองลงมาวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\overline{X}$	S.D.	การแปลค่า
1. ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	4.02	0.798	มาก
2. การประชาสัมพันธ์ตำแหน่งที่ต้องการมีความทั่วถึง	3.77	0.874	มาก
3. ช่องทางในการสรรหาบุคลากรมีความหลากหลาย	3.63	0.957	มาก
4. การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการสรรหามีความชัดเจน	3.73	0.879	มาก
5. มีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาที่มีความชัดเจน	3.68	0.905	มาก
6. เปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติมาสมัครได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	3.78	0.894	มาก
7. การคัดเลือกใช้หลักความรู้ความสามารถ	3.82	0.929	มาก
8. กระบวนการในการคัดเลือกมีความโปร่งใส	3.73	0.918	มาก
9. ผลการคัดเลือกได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงาน	3.69	0.856	มาก
10. ระเบียบที่ใช้ในการคัดเลือกมีความชัดเจน	3.72	0.843	มาก
11. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.75	0.906	มาก
12. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรมีความเพียงพอ	3.61	0.919	มาก
13. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน	3.60	0.954	มาก
14. มหาวิทยาลัยมีการสำรวจ และวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรม	3.44	0.973	มาก
15. บุคลากรมีความเต็มใจในการเข้าร่วมการฝึกอบรม	3.57	0.896	มาก
16. โปรแกรมในการฝึกอบรมตรงตามความต้องการของบุคลากร	3.64	0.834	มาก
17. เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม	3.69	0.806	มาก
18. มหาวิทยาลัยมีการประเมินผลการฝึกอบรมก่อน และหลังการฝึกอบรม	3.68	0.821	มาก
19. บุคลากรทุกคนได้รับการจูงใจอย่างเท่าเทียมกัน	3.56	0.827	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\overline{X}$	S.D.	การแปลค่า
20. รูปแบบการจูงใจของมหาวิทยาลัยมีการปรับปรุงเสมอ	3.55	0.872	มาก
21. การจูงใจทำให้บุคลากรผลการปฏิบัติงานดีขึ้น	3.64	0.890	มาก
22. รูปแบบการจูงใจที่ใช้มีความหลากหลาย ตอบสนองต่อความต้องการ	3.54	0.880	มาก
23. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.52	0.891	มาก
24. ระเบียบด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน	3.63	0.899	มาก
25. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม	3.66	0.880	มาก
26. ผลการประเมินมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	3.64	0.883	มาก
27. มหาวิทยาลัยมีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	3.65	0.924	มาก
28. มหาวิทยาลัยมีการประกาศ และเปิดเผยผลการประเมินอย่างเป็นทางการ	3.67	0.865	มาก
29. ระเบียบด้านวินัยและการลงโทษมีความเหมาะสม	3.60	0.875	มาก
30. มีการดำเนินการทางวินัยโดยใช้มาตรฐานเดียวกัน และไม่มีการกลั่นแกล้ง	3.64	0.870	มาก
31. การดำเนินการทางวินัยมีความรวดเร็ว	3.59	0.825	มาก
32. การลงโทษในแต่ละครั้งมีระดับความรุนแรงเหมาะสมกับการกระทำความผิด	3.61	0.826	มาก
33. การกำหนดค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับความรู้ของบุคลากร	3.40	1.005	ปานกลาง
34. การกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรมีความชัดเจน	3.42	0.923	มาก
35. การกำหนดค่าตอบแทนสามารถจูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.49	0.936	มาก
36. การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีการพิจารณาอนุมัติ และจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร	3.62	0.901	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

สรุปตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\overline{X}$	S.D.	การแปลค่า
1. การจัดหาทรัพยากรมนุษย์	3.76	0.720	มาก
2. การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	3.61	0.698	มาก
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.62	0.740	มาก
4. การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์	3.55	0.725	มาก
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	**3.63**	**0.658**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 321 คน จำแนกตามตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.63) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.76) รองลงมาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.62) รองลงมาด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และรองลงมาด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลค่า
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ และงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.21	1.034	ปานกลาง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบ กับคนอื่นที่ทำงานลักษณะใกล้เคียงกันในมหาวิทยาลัย	3.25	1.052	ปานกลาง
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน	2.99	1.069	ปานกลาง
4. การได้รับเงินโบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้าง และเงินเดือนทำให้ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	3.05	1.212	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลค่า
5. มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอ	3.18	1.014	ปานกลาง
6. ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดเตรียมไว้อย่างเต็มที่	3.21	1.006	ปานกลาง
7. ในบริเวณมหาวิทยาลัยของท่าน สะอาดมีแสงสว่างที่เพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก เอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน	3.73	0.764	มาก
8. มหาวิทยาลัยของท่านได้จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.47	0.862	มาก
9. ในมหาวิทยาลัยของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันภัย เมื่อเกิดอุบัติเหตุอย่างเพียงพอ	3.55	0.802	มาก
10. มหาวิทยาลัยของท่านมีการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานให้กับบุคลากร	3.36	0.911	ปานกลาง
11. ท่านได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง	3.99	0.934	มาก
12. มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการทำงาน	3.76	0.880	มาก
13. ท่านได้นำความรู้ที่ได้มาจากการอบรมมาใช้ในการทำงาน	3.73	0.843	มาก
14. มหาวิทยาลัยของท่านมีแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ค้นหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก	3.59	0.833	มาก
15. ในมหาวิทยาลัยมีการประชุมด้านวิชาการ เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ เสมอ	3.67	0.834	มาก
16. ท่านมีอิสระในการควบคุมการทำงาน และพัฒนางานด้วยตนเอง	3.69	0.823	มาก
17. ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่	3.84	0.812	มาก
18. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญกับมหาวิทยาลัย	3.78	0.713	มาก
19. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ก้าวหน้ามากขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา	3.65	0.819	มาก
20. การโยกย้ายงานและตำแหน่งหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างยุติธรรมตามความสามารถของแต่ละบุคคล	3.45	0.921	มาก
21. ท่านเชื่อว่ามหาวิทยาลัยให้ความมั่นคงระยะยาวในการทำงาน	3.43	1.105	มาก
22. ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.755	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลค่า
23. มหาวิทยาลัยของท่านมีการจัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์ระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.61	0.949	มาก
24. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานได้	3.73	0.839	มาก
25. ทุกคนให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น	3.78	0.769	มาก
26. มหาวิทยาลัยเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นความลับอย่างเหมาะสม	3.65	0.886	มาก
27. ท่านมีสิทธิในการป้องกันข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของท่านอื่น	3.69	0.784	มาก
28. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน	3.66	0.869	มาก
29. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.60	0.850	มาก
30. ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.52	0.863	มาก
31. ท่านมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	3.38	0.901	มาก
32. ท่านมีความสุขเมื่อมาทำงานในแต่ละวัน	3.58	0.787	มาก
33. มหาวิทยาลัยของท่านมีกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ร่วมกับชุมชนต่าง ๆ	3.67	0.756	มาก
34. มหาวิทยาลัยของท่านมีภารกิจที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.77	0.792	มาก
35. มหาวิทยาลัยของท่านเน้นการให้บริการที่ยึดความพึงพอใจของนักศึกษาเป็นหลัก	3.78	0.812	มาก
36. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์	3.66	0.852	มาก
สรุปตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลค่า**
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.15	0.891	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ	3.62	0.664	มาก
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ขีดความสามารถของบุคคล	3.69	0.732	มาก
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.63	0.707	มาก
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.74	0.702	มาก
6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.71	0.719	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สรุปตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลค่า
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	3.55	0.717	มาก
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	3.72	0.694	มาก
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	**3.60**	**0.599**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณา จากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 321 คน จำแนกตามตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.60) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.74) รองลงมาด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.72) รองลงมาด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.71) รองลงมาด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ขีดความสามารถของบุคคล ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.69) รองลงมาด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.63) รองลงมาด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.62) รองลงมาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.55) และรองลงมาด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.15) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลค่า
1. ทุ่มเทให้กับการทำงาน	4.12	0.731	มาก
2. กล่าวถึงมหาวิทยาลัยในด้านบวกเสมอ	3.96	0.769	มาก
3. อยากทำงานกับมหาวิทยาลัยนาน ๆ	3.96	0.821	มาก
4. ภูมิใจว่างานที่ทำมีคุณค่าต่อมหาวิทยาลัย	4.13	0.732	มาก
5. มองว่ามหาวิทยาลัยเป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุด	3.89	0.879	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลค่า
6. มองว่ามหาวิทยาลัยมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี	3.43	1.122	มาก
7. เชื่อมั่นในเป้าหมายอุดมการณ์และค่านิยมในการทำงาน	3.81	0.844	มาก
8. มองว่ามหาวิทยาลัยมีบุญคุณที่ต้องตอบแทน	3.81	0.898	มาก
สรุปตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลค่า**
1. ความผูกพันเชิงอารมณ์	4.04	0.667	มาก
2. ความผูกพันเชิงการลงทุน	3.66	0.926	มาก
3. ความผูกพันเชิงหน้าที่	3.81	0.801	มาก
ความผูกพันต่อองค์การ	**3.84**	**0.707**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยพิจารณา จากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 321 คน จำแนกตามตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.84) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.04) รองลงมาด้านความผูกพันเชิงหน้าที่ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.81) และรองลงมาด้านความผูกพันเชิงการลงทุน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลค่า
1. ท่านอาสาที่จะช่วยเพื่อนร่วมงานใหม่ด้วยความเต็มใจถึงแม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ของท่าน	4.11	0.687	มาก
2. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พึ่งพาอาศัยกันและกัน ปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะลงมือดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับงาน	4.11	0.701	มาก
3. ท่านเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบพร้อมมีส่วนร่วมในกระบวนต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย	4.10	0.722	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลค่า
4. ท่านปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด	4.05	0.748	มาก
5. ท่านไม่ใช้เวลาในการทำงานไปทำเรื่องส่วนตัว หรือสิ่งอื่นนอกเหนือการทำงาน	4.06	0.744	มาก
6. ท่านมีความอดทน อดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือแม้แต่ความเครียดก็ตาม	4.01	0.760	มาก
7. ท่านมีความเต็มใจที่จะเข้าช่วยเหลือบุคคลอื่นทันที เมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น	4.16	0.703	มาก
8. ท่านเต็มใจที่จะช่วยคิดและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมาในการทำงาน	4.10	0.737	มาก
9. ท่านรู้จักการรอคอยอย่างผู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬาต่อข้อข้องใจที่เกิดขึ้นในงาน เพื่อไม่ทำให้ฝ่ายจัดการต้องแบกภาระที่มากเกินไป	4.12	0.705	มาก
10. ท่านเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับการประชุมเป็นอย่างดี เก็บความลับ และแสดงความคิดเห็นในเวลา รูปแบบที่เหมาะสม สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย	4.11	0.687	มาก
สรุปตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	$\overline{X}$	**S.D.**	**การแปลค่า**
1 การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	4.11	0.657	มาก
2 ความสำนึกในหน้าที่	4.07	0.641	มาก
3. ความอดทนอดกลั้น	4.01	0.760	มาก
4. การคำนึงถึงผู้อื่น	4.13	0.658	มาก
5. การให้ความร่วมมือ	4.11	0.687	มาก
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	**4.08**	**0.590**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยพิจารณา จากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 321 คน จำแนกตามตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.08) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.13) รองลงมาด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ ระดับความ

คิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.11) รองลงมาด้านความสำนึกในหน้าที่ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07) และรองลงมาด้านความอดทนอดกลั้น ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.01) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน สถานภาพ และวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกัน

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

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	$\overline{X}$	S.D.	t	p-value
ชาย	112	4.15	0.548	1.483	.584
หญิง	209	4.05	0.609	1.531	
รวม	**321**				

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ มีค่า p = .584 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ใช้สูตร F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามอายุ

อายุ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2.345	3	.782	2.273	.080
ภายในกลุ่ม	108.999	317	.344		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ มีค่า p = .080 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ประเภทบุคลากร แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามประเภทบุคลากร

ตัวแปร	ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	$\overline{X}$	S.D.	t	p-value
1. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	อาจารย์	145	4.20	.767	2.178	.000*
	เจ้าหน้าที่	176	4.04	.543	2.109	
2. ความสำนึกในหน้าที่	อาจารย์	145	4.12	.709	1.412	.006*
	เจ้าหน้าที่	176	4.02	.577	1.385	
3. ความอดทนอดกลั้น	อาจารย์	145	4.13	.775	2.627	.508
	เจ้าหน้าที่	176	3.91	.735	2.613	
4. การคำนึงถึงผู้อื่น	อาจารย์	145	4.19	.699	1.557	.015*
	เจ้าหน้าที่	176	4.07	.619	1.539	
5. การให้ความร่วมมือ	อาจารย์	145	4.19	.717	1.833	.022*
	เจ้าหน้าที่	176	4.05	.657	1.817	
สรุปตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	**อาจารย์**	**145**	**4.17**	**0.659**	**2.246**	**.003***
	เจ้าหน้าที่	**176**	**4.02**	**0.518**	**2.196**	

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทบุคลากร มีค่า p = .003* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณารายด้าน

การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีค่า p = .000* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสำนึกในหน้าที่ มีค่า p = .006* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความอดทนอดกลั้น มีค่า p = .508 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า p = .015* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การให้ความร่วมมือ มีค่า p = .022* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคล รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกัน

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

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
1. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	6.771	5	1.354	3.246	.007*
	ภายในกลุ่ม	131.413	315	.417		
2. ความสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	5.022	5	1.004	2.499	.031*
	ภายในกลุ่ม	126.582	315	.402		
3. ความอดทนอดกลั้น	ระหว่างกลุ่ม	8.687	5	1.737	3.104	.009*
	ภายในกลุ่ม	176.285	315	.560		
4. การคำนึงถึงผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	3.119	5	.624	1.450	.206
	ภายในกลุ่ม	135.480	315	.430		
5. การให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	5.925	5	1.185	2.570	.027*
	ภายในกลุ่ม	145.258	315	.461		
สรุปตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	**ระหว่างกลุ่ม**	**5.056**	**5**	**1.011**	**2.997**	**.012***
	ภายในกลุ่ม	**106.288**	**315**	**.337**		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่า p = .012* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณารายด้าน

การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีค่า p = .007* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสำนึกในหน้าที่ มีค่า p = .031* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความอดทนอดกลั้น มีค่า p = .009* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความอดทนอดกลั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า p = .206 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การให้ความร่วมมือ มีค่า p = .027* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการให้ความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ผลต่างรายคู่ตามวิธีของ LSD ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			**ผลต่างของค่าเฉลี่ย [Mean Difference (I-J)]**					
			< 15,000 บาท	**15,000 – < 30,000 บาท**	**30,000 – < 45,000 บาท**	**45,000 – < 60,000 บาท**	**60,000 – < 75,000 บาท**	**ตั้งแต่ 75,000 บาทขึ้นไป**
	N	$\overline{X}$	**4.14**	**4.00**	**4.05**	**4.31**	**4.46**	**4.30**
< 15,000 บาท	43	4.14	-					
15,000 – < 30,000 บาท	137	4.00	-.14055	-				
30,000 – < 45,000 บาท	96	4.05	-.09239	.04816	-			
45,000 – < 60,000 บาท	21	4.31	.16921	.30977*	.26161	-		
60,000 – < 75,000 บาท	17	4.46	.32047	.46103*	.41287*	.15126	-	
ตั้งแต่ 75,000 บาทขึ้นไป	7	4.30	.16445	.30501	.25685	-.00476	-.15602	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ผลต่างรายคู่ตามวิธีของ LSD ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

กลุ่มที่ 1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000-น้อยกว่า 30,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 45,000-น้อยกว่า 60,000 บาท จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มที่ 2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000-น้อยกว่า 30,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 60,000-น้อยกว่า 75,000 บาท จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มที่ 3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,000-น้อยกว่า 45,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 60,000-น้อยกว่า 75,000 บาท จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคล อายุงาน แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคล อายุงาน ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกัน

H_1: ปัจจัยส่วนบุคคล อายุงาน ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ใช้สูตร F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1.666	5	.333	.957	.445
ภายในกลุ่ม	109.679	315	.348		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน มีค่า p = .445 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพ แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ใช้สูตร F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1.876	2	.938	2.724	.067
ภายในกลุ่ม	109.469	318	.344		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ มีค่า p = .067 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.7 ปัจจัยส่วนบุคคล วุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล วุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล วุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกัน

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

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
1. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	3.313	3	1.104	2.595	.053
	ภายในกลุ่ม	134.871	317	.425		
2. ความสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.948	3	.316	.767	.513
	ภายในกลุ่ม	130.655	317	.412		
3. ความอดทนอดกลั้น	ระหว่างกลุ่ม	8.514	3	2.838	5.098	.002*
	ภายในกลุ่ม	176.458	317	.557		
4. การคำนึงถึงผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	2.388	3	.796	1.852	.138
	ภายในกลุ่ม	136.211	317	.430		
5. การให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	3.272	3	1.091	2.337	.074
	ภายในกลุ่ม	147.912	317	.467		
สรุปตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	**ระหว่างกลุ่ม**	**2.956**	**3**	**.985**	**2.881**	**.036***
	ภายในกลุ่ม	**108.389**	**317**	**.342**		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา มีค่า p = .036* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณารายด้าน

การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีค่า p = .053 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสำนึกในหน้าที่ มีค่า p = .513 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความอดทนอดกลั้น มีค่า p = .002* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความอดทนอดกลั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า p = .138 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การให้ความร่วมมือ มีค่า p = .074 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความอดทนอดกลั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ผลต่างรายคู่ตามวิธีของ LSD ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา			ผลต่างของค่าเฉลี่ย [Mean Difference (I-J)]			
			< ปริญญาตรี	**ปริญญาตรี**	**ปริญญาโท**	**ปริญญาเอก**
	N	$\overline{X}$	**3.86**	**4.01**	**4.12**	**4.27**
< ปริญญาตรี	13	3.86	-			
ปริญญาตรี	135	4.01	.15362	-		
ปริญญาโท	133	4.12	.26383	.11021	-	
ปริญญาเอก	40	4.27	.41269*	.25907*	.14886	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ผลต่างรายคู่ตามวิธีของ LSD ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า

กลุ่มที่ 1 วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มที่ 2 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

H_0 : การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

H_1 : การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวแปรเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425[a]	.180	.178	.53487

a. Predictors: (Constant), การบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับมาก คือ .425 ตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 18% การพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ .53487

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการตรวจสอบตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
1	Regression	20.082	1	20.082	70.196	.000*
	Residual	91.262	319	.286		
	Total	111.344	320			

a. Predictors: (Constant), การบริหารทรัพยากรมนุษย์

b. Dependent Variable: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่า p = .000* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า มีตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์บางตัวสามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Model	ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.738	.170		16.080	.000*
	1. การจัดหาทรัพยากรมนุษย์	.134	.071	.163	1.887	.060
	2. การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	.225	.089	.283	2.525	.012*
	3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	-.102	.085	-.121	-1.206	.229
	4. การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์	.111	.082	.137	1.360	.175

a. Dependent Variable: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 สามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้ $\hat{Y}$ = 2.738 +.225 (การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์)

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้วยค่าสถิติทดสอบ t พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ที่สามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า β ของการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ = .134 หมายความว่า เมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น .134 หน่วย

ค่า β ของการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ = .225 หมายความว่า เมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น .225 หน่วย

ค่า β ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ = -.102 หมายความว่า เมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การลดลง .102 หน่วย

ค่า β ของการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ = .111 หมายความว่า เมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น .111 หน่วย

การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ มีค่า p = .060 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มีค่า p = .012* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่า p = .229 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีค่า p = .175 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พบว่ามี 1 ตัวแปร คือ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (p = .012 , β = .225) ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 42.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมได้อีกร้อยละ 57.5 ดังนั้นสามารถเขียนสมการถดถอยของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ = 2.738 (ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย) + .225 (การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์)

Adjusted R Square = .178 , R = .425 , F = 70.196 , p-value = .000

จากสมการจะเห็นว่า ปัจจัยด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทิศทางเดียวกัน

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวแปรเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538[a]	.290	.287	.49796

a. Predictors: (Constant), คุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับมาก คือ .538 ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 29% การพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ .49796

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการตรวจสอบตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1	Regression	32.243	1	32.243	130.032	.000*
	Residual	79.101	319	.248		
	Total	111.344	320			

a. Predictors: (Constant), คุณภาพชีวิตในการทำงาน

b. Dependent Variable: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่า p = .000* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า มีตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน บางตัวสามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Model	ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.812	.165		10.984	.000*
	1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	-.173	.043	-.261	-3.991	.000*
	2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ	.157	.062	.176	2.541	.012*
	3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ขีดความสามารถของบุคคล	.084	.074	.104	1.133	.258
	4. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	-.058	.072	-.070	-.815	.416
	5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.097	.062	.115	1.558	.120
	6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	.243	.055	.296	4.451	.000*
	7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	-.031	.050	-.038	-.614	.540
	8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	.268	.067	.316	4.004	.000*

a. Dependent Variable: คุณภาพชีวิตในการทำงาน

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 สามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้ $\hat{Y}$ = 1.812 + (-.173) (ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ) + .157 (สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ) + .243 (สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน) + .268 (ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง)

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้วยค่าสถิติทดสอบ t พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ที่สามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า β ของค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ = -.173 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การลดลง .173 หน่วย

ค่า β ของสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ = .157 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น .157 หน่วย

ค่า β ของเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ขีดความสามารถของบุคคล = .084 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ขีดความสามารถของบุคคล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น .084 หน่วย

ค่า β ของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน = -.058 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การลดลง .058 หน่วย

ค่า β ของการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น = .097 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น .097 หน่วย

ค่า β ของสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน = .243 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น .243 หน่วย

ค่า β ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม = -.031 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การลดลง .031 หน่วย

ค่า β ของลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง = .268 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น .268 หน่วย

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่า p = .000* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ มีค่า p = .012* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ขีดความสามารถของบุคคล มีค่า p = .258 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ขีดความสามารถของบุคคล ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่า p = .416 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่า p = .120 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน มีค่า p = .000* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มีค่า p = .540 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีค่า p = .000* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พบว่ามี 4 ตัวแปร คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (p = .000 , β = -.173) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ (p = .012 , β = .157) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (p = .000 , β = .243) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (p = .000 , β = .268) ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 53.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมได้อีกร้อยละ 46.2 ดังนั้นสามารถเขียนสมการถดถอยของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ = 1.812 (ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย) -.173 (ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ) + .157 (สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ) + .243 (สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน) + .268 (ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง)

Adjusted R Square = .287 , R = .538 , F = 130.032 , p-value = .000

จากสมการจะเห็นว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทิศทางตรงข้ามกัน

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4. ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

H_0 : ความผูกพันต่อองค์การ ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

H_1 : ความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวแปรเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500[a]	.250	.248	.51151

a. Predictors: (Constant), ความผูกพันต่อองค์การ

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในระดับมาก คือ .500 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 25% การพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ .51151

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการตรวจสอบตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1	Regression	27.881	1	27.881	106.560	.000*
	Residual	83.464	319	.262		
	Total	111.344	320			

a. Predictors: (Constant), ความผูกพันต่อองค์การ

b. Dependent Variable: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่า p = .000* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ความผูกพันต่อองค์การ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า มีตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ บางตัวสามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Model	ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.730	.151		11.422	.000*
	1. ความผูกพันเชิงอารมณ์	.626	.052	.708	12.081	.000*
	2. ความผูกพันเชิงการลงทุน	-.166	.039	-.260	-4.261	.000*
	3. ความผูกพันเชิงหน้าที่	.113	.048	.153	2.329	.020*

a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์การ

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 สามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้ $\hat{Y}$ = 1.730 +.626 (ความผูกพันเชิงอารมณ์) + (-.166) (ความผูกพันเชิงการลงทุน) + .113 (ความผูกพันเชิงหน้าที่)

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้วยค่าสถิติทดสอบ t พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ ด้านความผูกพันเชิงการลงทุน ด้านความผูกพันเชิงหน้าที่ ที่สามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า β ของความผูกพันเชิงอารมณ์ = .626 หมายความว่า เมื่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น .626 หน่วย

ค่า β ของความผูกพันเชิงการลงทุน = -.166 หมายความว่า เมื่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันเชิงการลงทุน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การลดลง .166 หน่วย

ค่า β ของความผูกพันเชิงหน้าที่ = .113 หมายความว่า เมื่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันเชิงหน้าที่ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น .113 หน่วย

ความผูกพันเชิงอารมณ์ มีค่า p = .000* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ความผูกพันเชิงการลงทุน มีค่า p = .000* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันเชิงการลงทุน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ความผูกพันเชิงหน้าที่ มีค่า p = .020* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ซึ่งหมายความว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันเชิงหน้าที่ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พบว่ามี 3 ตัวแปร คือ ความผูกพันเชิงอารมณ์ (p = .000 , β = .626) ความผูกพันเชิงการลงทุน (p = .000, β = -.166) ความผูกพันเชิงหน้าที่ (p = .020 , β = .113) ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมได้อีกร้อยละ 50 ดังนั้นสามารถเขียนสมการถดถอยของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ = 1.730 (ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย) + .626 (ความผูกพันเชิงอารมณ์) -.166 (ความผูกพันเชิงการลงทุน) + .113 (ความผูกพันเชิงหน้าที่)

Adjusted R Square = .248 , R = .500 , F = 106.560 , p-value = .000

จากสมการจะเห็นว่า ปัจจัยด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ และด้านความผูกพันเชิงหน้าที่ ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยด้านความผูกพันเชิงการลงทุน ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทิศทางตรงข้ามกัน

ส่วนที่ 7 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตารางที่ 4.30 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของผู้ตอบ/ไม่แบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	23	7.17
ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	298	92.83
รวม	**321**	**100**

จากตารางที่ 4.30 กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 321 คน พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 7.17 และมีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 92.83

ตารางที่ 4.31 แสดงรายละเอียดประเด็นปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำนวน 23 คน

คนที่	ข้อเสนอแนะ
1	เจ้าหน้าที่ บุคลากร เปรียบเสมือนเครื่องมือควรหยิบให้ถูกงาน
2	ควรมีการอบรมพนักงานก่อนทำงานจริง ให้รู้จักรักองค์การมากขึ้น
3	ควรใส่ใจและดูแลนักศึกษาให้เหมือนญาติ ลูก เพราะถ้าไม่มีนักศึกษา องค์การก็อยู่ไม่ได้
4	เงินเดือนยังไม่ได้เท่าเกณฑ์ตามที่ภาครัฐประกาศ ได้ต่ำกว่าเกณฑ์
5	การประสานงานระหว่างหน่วยงานบุคคลกับผู้บริหารคณะ
6	อยากให้มีการปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่อยากให้องค์การต้องสูญเสียคนเก่ง มากประสบการณ์ มากด้วยความรู้ ความชำนาญไป
7	อัตราบุคลากรต่อวันทำงานน้อยไม่เพียงพอ
8	การจราจรอันเนื่องมาจากปัญหาการก่อสร้าง BTS ใช้ระยะเวลานาน
9	ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในองค์การให้รู้จักกันมากขึ้น
10	สวัสดิการบุคลากร เช่น บัตรประกันสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล แต่ละครั้งควรเพิ่มให้มากขึ้น

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

คนที่	ข้อเสนอแนะ
11	ความไม่เท่าเทียมของแต่ละหน่วยงาน
12	ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมต่อหน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับ
13	ความไม่เท่าเทียมในการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น
14	ความไม่เท่าเทียมของแต่ละหน่วยงาน
15	รับผิดชอบงานเยอะแต่ได้เงินเดือนน้อย
16	มีจำนวนบุคลากรปฏิบัติงานน้อย เมื่อเทียบกับวันที่ต้องมาปฏิบัติงานจริง
17	ปรับฐานเงินเดือน
18	ขออัตราบุคลากรเพิ่ม เพื่อสลับกันมาปฏิบัติงาน
19	หน้าที่มีความรับผิดชอบที่ทับซ้อน
20	อยากให้พัฒนาและปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทน ขอให้ทบทวนและปรับให้เข้ากับสถานการณ์ของสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน องค์การไม่อยากสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถ และผูกพันกับองค์การไป เพราะปัจจัยตัวเดียว คือคำว่า “ค่าตอบแทน”
21	สวัสดิการไม่เพียงพอ เช่น ประกันสุขภาพ กรณีเจ็บป่วยนอกเหนือจากประกันอุบัติเหตุ
22	ควรมีการบริหารผลตอบแทน และงานที่มอบหมาย หรือพันธกิจให้ชัดเจน เป็นระบบ เพื่อให้สามารถวางแผนปฏิบัติงานได้ไม่ติดขัด
23	ความรู้สึกยุติธรรมในการจ้างงาน มีบางครั้งที่ผู้บริหารมอบหมายงานนอกเหนือขอบเขตในสัญญาจ้าง และจูงใจให้เข้าใจว่ามีผลตอบแทนเพิ่มเติม แต่เมื่อเสร็จงานแล้วกลับไม่มีผลตอบแทนดังกล่าว

จากตารางที่ 4.31 มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดในการวิจัยครั้งนี้ ทั้งหมดจำนวน 23 คน พบว่า ส่วนมากมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ร้อยละ 34.78 รองลงมาด้านอื่น ๆ ร้อยละ 21.74 รองลงมาปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ร้อยละ 13.04 รองลงมาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ ร้อยละ 8.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน แยกตามข้อสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่	ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่
1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน สถานภาพ และวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน	ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ ด้านความผูกพันเชิงการลงทุน ด้านความผูกพันเชิงหน้าที่ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ