

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้ววิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากนั้นทำการสรุปผลการวิจัยโดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางบรรยาย

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 9 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเกี่ยวกับเพศ อายุ ประเภทของบุคลากร ตำแหน่ง รายได้ อายุงาน สถานภาพ วุฒิการศึกษา

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ความก้าวหน้าในการทำงาน มนุษยสัมพันธ์ สภาพแวดล้อมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทของบุคลากร ตำแหน่ง รายได้ อายุงาน สถานภาพ และวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2. ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3. ความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4. มนุษยสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ส่วนที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5. สภาพแวดล้อมในองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ส่วนที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6. ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ส่วนที่ 9 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกี่ยวกับค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ความก้าวหน้าในการทำงาน มนุษยสัมพันธ์ สภาพแวดล้อมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

- n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- $\bar{X}$  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 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน สถานภาพ และวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	89	30.3
หญิง	205	69.7
<b>รวม</b>	<b>294</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษารั้งนี้ จำนวน 294 คน จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบ

แบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.2** แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
จำแนกตามอายุ		
อายุต่ำกว่า 25 ปี	37	12.6
อายุ 25 - น้อยกว่า 35 ปี	91	31.0
อายุ 35 - น้อยกว่า 45 ปี	85	28.9
อายุ 45 - น้อยกว่า 55 ปี	51	17.3
อายุ 55 ปี ขึ้นไป	30	10.2
<b>รวม</b>	<b>294</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 294 คน จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุอยู่ระหว่าง 25 - น้อยกว่า 35 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 31 รองลงมามีอายุอยู่ระหว่าง 35 - น้อยกว่า 45 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 รองลงมามีอายุอยู่ระหว่าง 45 - น้อยกว่า 55 ปีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 รองลงมามีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 และรองลงมามีอายุ 55 ปี ขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทบุคลากร

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
จำแนกตามประเภทบุคลากร		
ลูกจ้างชั่วคราว	32	10.9
ลูกจ้างประจำ	34	11.6
พนักงานราชการ	59	20.1
ข้าราชการ	169	57.5
<b>รวม</b>	<b>294</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 294 คน จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นข้าราชการ จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมาเป็นพนักงานราชการ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 และรองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	60	20.4
ระดับปฏิบัติงาน	53	18.0
ระดับชำนาญการ	66	22.4
ระดับชำนาญงาน	63	21.4
ระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส/เชี่ยวชาญ/ทักษะพิเศษ	52	17.7
<b>รวม</b>	<b>294</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 294 คน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นระดับชำนาญการ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 รองลงมาเป็นระดับชำนาญงาน จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 รองลงมาเป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 รองลงมาเป็นระดับปฏิบัติงาน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 รองลงมาเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส/เชี่ยวชาญ/ทักษะพิเศษ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.5** แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	64	21.8
15,000 - น้อยกว่า 30,000 บาท	147	50.0
30,000 - น้อยกว่า 45,000 บาท	63	21.4
45,000 - น้อยกว่า 60,000 บาท	16	5.4
60,000 บาทขึ้นไป	4	1.4
<b>รวม</b>	<b>294</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 294 คน จำแนกตามรายได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้อยู่ระหว่าง 15,000 – น้อยกว่า 30,000 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 30,000 - น้อยกว่า 45,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 45,000 - น้อยกว่า 60,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 และรองลงมา มีรายได้ 60,000 บาทขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.6** แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	14	4.8
1 - น้อยกว่า 5 ปี	57	19.4
5 - น้อยกว่า 10 ปี	80	27.2
10 - น้อยกว่า 15 ปี	104	35.4
15 ปี ขึ้นไป	39	13.3
<b>รวม</b>	<b>294</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 294 คน จำแนกตามอายุงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุงานระหว่าง 10 - น้อยกว่า 15 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 รองลงมาอายุงานระหว่าง 5 - น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 รองลงมาอายุงานระหว่าง 1 - น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 รองลงมาอายุงาน 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และรองลงมาอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	117	58.8
สมรส	111	37.8
หย่าร้าง	10	3.4
<b>รวม</b>	<b>294</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 294 คน จำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากสถานภาพโสด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 และรองลงมาสถานภาพหย่าร้างจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.8** แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามวุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมปลาย หรือ ปวช.	14	4.8
อนุปริญญา หรือ ปวส.	29	9.9
ปริญญาตรี	179	60.9
ปริญญาโท	66	22.4
ปริญญาเอก	6	2.0
<b>รวม</b>	<b>294</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษารั้งนี้ จำนวน 294 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมาวุฒิศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 รองลงมาวุฒิศึกษาระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 รองลงมาวุฒิศึกษาระดับมัธยมปลาย หรือ ปวช. จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 และรองลงมาวุฒิศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ความก้าวหน้าในการทำงาน มนุษยสัมพันธ์ สภาพแวดล้อมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน

ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า
1.ค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าตำแหน่ง ค่าชำนาญเฉพาะอย่าง และค่าเบี่ยเลี้ยง เป็นต้น ที่ท่านได้รับจาก สำนัก/ศูนย์ เหมาะสมกับตำแหน่ง และความรับผิดชอบของท่าน	3.23	.965	ปานกลาง
2.ค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าตำแหน่ง ค่าชำนาญเฉพาะอย่าง และค่าเบี่ยเลี้ยง เป็นต้น ที่ท่านได้รับจาก สำนัก/ศูนย์ เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานของท่าน	3.30	.919	ปานกลาง
3.ท่านได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าตำแหน่ง ค่าชำนาญเฉพาะอย่าง และค่าเบี่ยเลี้ยง เป็นต้น ที่ท่านได้รับจาก สำนัก/ศูนย์ เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะการทำงานเหมือน ๆ กัน	3.25	.959	ปานกลาง
4.ท่านมีความพึงพอใจกับค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าตำแหน่ง ค่าชำนาญเฉพาะอย่าง และค่าเบี่ยเลี้ยง เป็นต้น ที่รับอยู่ในปัจจุบัน	3.21	.978	ปานกลาง
5.สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลนอกเหนือจาก ประกันสังคม เช่น ประกันสุขภาพกลุ่ม เป็นต้น เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของท่าน	3.30	1.110	ปานกลาง
6.สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลทำให้ท่านเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.34	1.129	ปานกลาง
7.สวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือการศึกษามูลนิธิเพียงพอต่อการดูแลบุตรของท่าน	3.00	1.149	ปานกลาง
8.สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษามูลนิธิของท่าน เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการศึกษามูลนิธิของท่าน	2.89	1.144	ปานกลาง
9.ท่านรู้สึกพอใจในค่าจ้าง เช่น ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี เป็นต้น	3.07	1.051	ปานกลาง



ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า
10. ท่านคิดว่า สำนัก/ศูนย์ มีนโยบายการจ่ายค่าจ้างอย่างเหมาะสม	3.15	.977	ปานกลาง
11. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และทำให้รู้สึกมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.57	.859	มาก
12. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และเป็นงานที่น่าสนใจ	3.65	.888	มาก
13. ท่านได้รับอิสระในการแก้ไขปัญหาในงานที่ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบ	3.60	.921	มาก
14. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	3.86	.756	มาก
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการตัดสินใจการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3.58	.923	มาก
16. การขอยกจากเพื่อร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านอยากได้รับเมื่อปฏิบัติหน้าที่	3.62	.865	มาก
17. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปใช้งานอยู่เสมอ	3.33	.933	ปานกลาง
18. ท่านมีส่วนแสดงความคิดเห็นต่องานและกิจกรรมของสำนัก/ศูนย์	3.35	.917	ปานกลาง
19. สภาพแวดล้อมของสำนัก/ศูนย์ โดยทั่วไปทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.42	.979	มาก
20. ท่านมีความเห็นว่าอาคาร สถานที่ทำงาน มีความเหมาะสมกับลักษณะของสำนัก/ศูนย์	3.37	.992	ปานกลาง
<b>สรุปตัวแปรค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน</b>			
1. ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางตรง	3.24	.955	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม	3.38	.974	ปานกลาง
<b>ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน</b>	<b>3.35</b>	<b>.907</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 294 คน จำแนกตามตัวแปรค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.354$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางตรง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.381$ ) และรองลงมาด้านค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.247$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า
1.ท่านมีโอกาสได้รับการส่งไปฝึกอบรมด้านต่าง ๆ	3.26	1.032	ปานกลาง
2.สำนัก/ศูนย์ ของท่านมีการสนับสนุนให้ท่านได้รับการศึกษาต่อ	3.02	1.128	ปานกลาง
3.ท่านได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับทุนสนับสนุนการทำวิจัย	2.98	1.104	ปานกลาง
4.ในรอบปีที่ผ่านมา ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามที่ท่านตั้งใจ	3.15	1.081	ปานกลาง
5.การเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมเนียม	3.11	1.034	ปานกลาง
6.ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	3.25	.972	ปานกลาง
สรุปตัวแปรความก้าวหน้าในการทำงาน			
1.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.25	.972	ปานกลาง
2.ความก้าวหน้าในเงินเดือน	3.13	1.057	ปานกลาง
3.ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	3.08	1.088	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในการทำงาน	<b>3.12</b>	<b>1.058</b>	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 294 คน จำแนกตามตัวแปรความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง( $\bar{X} = 3.12$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ ) รองลงมาด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน

อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.13$ ) และรองลงมาด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า
1. สมาชิกในองค์กรช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.62	.874	มาก
2. ในการทำงานแต่ละครั้ง ผู้บังคับบัญชาจะแจ้งแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ทุกคนรู้จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและเป็นแนวทางเดียวกัน	3.53	.919	มาก
3. มีการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกันอย่างฉันทามิตร	3.52	.821	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาวิธีการทำงาน และเทคนิคต่าง ๆ ที่จะนำไปพัฒนาในการปฏิบัติงาน	3.48	.885	มาก
5. ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน ในหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ	3.55	.972	มาก
6. ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.54	.907	มาก
7. การกำหนด และการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และความถนัด	3.46	.873	มาก
8. ให้ความสนใจ และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัว	3.43	.931	มาก
9. ยกย่อง ให้เกียรติ และชมเชยผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยส่วนตัว และในที่ประชุม	3.40	1.010	ปานกลาง
10. สร้างขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.35	1.023	ปานกลาง
11. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เรื่องที่กระทบกระเทือนต่อผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.34	.989	ปานกลาง
12. การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของสำนัก/ศูนย์ มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง หรือของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.52	.922	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

มนุษยสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า
13.ยกย่อง ชมเชย ให้เกียรติแก่ผู้ได้บังคับบัญชาจากการทำความดีในโอกาสอันสมควร	3.44	.971	มาก
14.เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันได้ด้วยดี	3.36	.960	ปานกลาง
15.มีกระบวนการทางเลือกที่เหมาะสม ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสำนัก/ศูนย์	3.42	.850	มาก
16.สร้างจิตสำนึกให้ทุกคนตระหนักถึงการทำงานต้องแสวงหาความรู้ และเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	3.48	.930	มาก
17.มีการสื่อสารสองทางท่ามกลางบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยได้สื่อสารทั้งความคิด และความรู้สึก	3.39	.924	ปานกลาง
18.มีการกำกับการดำเนินงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ	3.47	.088	มาก
19.รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลก่อนการตัดสินใจ	3.48	.892	มาก
20.ผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผลในการตัดสินใจ	3.46	.869	มาก
<b>สรุปตัวแปรมนุษยสัมพันธ์</b>			
1.มนุษยสัมพันธ์ด้านการทำงานเป็นทีม	3.51	.897	มาก
2.มนุษยสัมพันธ์ด้านการตัดสินใจ	3.44	.917	มาก
3.มนุษยสัมพันธ์ด้านการจูงใจ	3.38	.998	ปานกลาง
4.มนุษยสัมพันธ์ด้านบรรยากาศองค์การ	3.44	.736	มาก
<b>มนุษยสัมพันธ์</b>	<b>3.46</b>	<b>.880</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 294 คน จำแนกตามตัวแปรมนุษยสัมพันธ์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.46$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.51$ ) รองลงมาด้านการตัดสินใจ และด้านบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.44$ ) และรองลงมาด้านการจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร

สภาพแวดล้อมในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า
1. ท่านได้รื้อคู่มืออธิบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.17	1.001	ปานกลาง
2. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสม	3.29	.871	ปานกลาง
3. มีระบบการสื่อสารให้พนักงานรับทราบนโยบาย และ แผนงานอย่างชัดเจน	3.24	.865	ปานกลาง
4. บรรยากาศที่ทำงานมีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน	3.37	.929	ปานกลาง
5. เครื่องมือเครื่องใช้ อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้	3.35	.962	ปานกลาง
6. อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานทันสมัย	3.17	.987	ปานกลาง
7. ท่านสามารถขอความร่วมมือได้จากเพื่อนร่วมงาน	3.68	.874	มาก
8. เมื่อท่านพบอุปสรรคในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของท่านให้ ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	3.68	.893	มาก
9. ผู้บังคับบัญชาจัดสรรเวลาบางส่วน เพื่อสังสรรค์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.18	1.027	ปานกลาง
10. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เข้ามาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	3.74	.902	มาก
11. ท่านได้รับ โอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการ ปฏิบัติงานของสำนัก/ศูนย์	3.29	.975	ปานกลาง
12. สำนัก/ศูนย์ ให้การสนับสนุนท่านที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อ ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	3.28	.912	ปานกลาง
13. สำนัก/ศูนย์ ของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง	3.67	.856	มาก
14. สำนัก/ศูนย์ ของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้	3.46	.884	มาก
15. ท่านมีโอกาที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถของท่าน	3.26	.954	ปานกลาง
16. ท่านพอใจในหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.10	.978	ปานกลาง
17. ท่านพอใจสวัสดิการที่สำนัก/ศูนย์ กำหนด	3.24	1.012	ปานกลาง
<b>สรุปตัวแปรสภาพแวดล้อมในองค์กร</b>			
1. สภาพแวดล้อมด้านงาน	3.26	.935	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมด้านบุคคล	3.51	.931	มาก
3. สภาพแวดล้อมด้านสังคม	3.45	.913	มาก
4. สภาพแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.17	.995	ปานกลาง
<b>สภาพแวดล้อมในองค์กร</b>	<b>3.36</b>	<b>.934</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 294 คน จำแนกตามตัวแปรสภาพแวดล้อมในองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสภาพแวดล้อมด้านบุคคลอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) รองลงมาสภาพแวดล้อมด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.45$ ) รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมด้านงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ ) และรองลงมาสภาพแวดล้อมด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า
1. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในสำนัก/ศูนย์ แห่งนี้ไปตลอดชีวิต การทำงานของท่าน	3.52	1.138	มาก
2. ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาของสำนัก/ศูนย์ คือปัญหาของท่าน	3.32	.901	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งของสำนัก/ศูนย์	3.62	.861	มาก
4. ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในสำนัก/ศูนย์ แห่งนี้ พร้อมทุ่มเทความ พยายามในการทำงานเพื่อสำนัก/ศูนย์	3.38	.924	ปานกลาง
5. ท่านมาทำงานอย่างต่อเนื่องทุกวัน เปรียบเสมือนสำนัก/ศูนย์ เป็นบ้านหลังที่สองของท่าน	3.83	.898	มาก
6. สำนัก/ศูนย์ แห่งนี้มีความหมายกับท่านมากโดยไม่คิดจะเปลี่ยน ที่ทำงาน	3.41	1.101	มาก
7. ถึงแม้ว่ามีสำนัก/ศูนย์ อื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่สำนัก/ ศูนย์ แห่งนี้แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากสำนัก/ศูนย์	3.28	1.126	ปานกลาง
8. ท่านพยายามทำงานให้สำนัก/ศูนย์ อย่างเต็มที่ โดยไม่คิดโยกย้าย ไปไหน	3.43	1.045	มาก
9. ท่านมีความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับสำนัก/ศูนย์	3.69	.959	มาก
10. ท่านไม่คิดจะลาออกสำนัก/ศูนย์ เพราะมีความรู้สึกผูกพันต่อคน ในสำนัก/ศูนย์	3.30	1.126	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า
<b>สรุปตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร</b>			
1.ความผูกพันด้านจิตใจ	3.37	1.078	ปานกลาง
2.ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.52	.948	มาก
3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.57	.973	มาก
<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>	<b>3.47</b>	<b>1.007</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณา จากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 294 คน จำแนกตามตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.47$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) รองลงมาความผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ ) และรองลงมาความผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.14** แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า
1.ท่านอาสาที่จะช่วยพนักงานใหม่ด้วยความเต็มใจ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ของท่าน	3.86	.763	มาก
2.ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน	3.91	.745	มาก
3.ท่านมีความอดทน อดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือแม้แต่ความเครียดก็ตาม	3.84	.755	มาก
4.ท่านเป็นผู้มีความรับผิดชอบ พร้อมมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ภายในสำนัก/ศูนย์	3.87	.776	มาก
5.ท่านปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบของสำนัก/ศูนย์อย่างเคร่งครัด	3.92	.753	มาก
6.ท่านมีความเต็มใจที่จะเข้าช่วยเหลือบุคคลอื่นทันทีเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น	3.94	.693	มาก
7.ท่านเต็มใจที่จะช่วยคิดและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมาในการทำงาน	3.94	.743	มาก
8.ท่านรู้จักการรอคอยอย่างผู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬาต่อข้อข้องใจที่เกิดขึ้นในงาน เพื่อไม่ทำให้ฝ่ายจัดการต้องแบกภาระที่มากเกินไป	3.90	.766	มาก
9.ท่านเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับการประชุมเป็นอย่างดี เก็บความลับ และแสดงความคิดเห็นในเวลา รูปแบบที่เหมาะสมสอดคล้องกับสำนัก/ศูนย์	3.87	.810	มาก
10.ท่านไม่ใช้เวลาในการทำงานไปทำเรื่องส่วนตัว หรือสิ่งอื่นนอกเหนือการทำงาน	3.74	.810	มาก
<b>สรุปตัวแปรพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร</b>			
1.การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	3.90	.728	มาก
2.ความสำนึกในหน้าที่	3.83	.781	มาก
3.ความอดทนอดกลั้น	3.87	.760	มาก
4.การคำนึงถึงผู้อื่น	3.92	.744	มาก
5.การให้ความร่วมมือ	3.87	.793	มาก
<b>พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร</b>	<b>3.87</b>	<b>.761</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 294 คน จำแนกตามตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) รองลงมาด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) รองลงมาด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) และรองลงมาด้านความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือน อายุงาน สถานภาพ และวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 1.1** ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

$H_0$ : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	Levene's Test for		เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
	Equality of							
	Variances							
F	Sig.							
1. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	5.390	.021	ชาย	89	3.81	.713	-1.415	.159
			หญิง	205	3.94	.644		
2. ความสำนึกในหน้าที่	4.339	.038	ชาย	89	3.71	.794	-1.736	.085
			หญิง	205	3.88	.667		
3. ความอดทนอดกลั้น	.650	.421	ชาย	89	3.89	.693	-0.469	.639
			หญิง	205	3.93	.671		
4. การคำนึงถึงผู้อื่น	1.262	.262	ชาย	89	3.76	.769	-1.754	.081
			หญิง	205	3.92	.686		
5. การให้ความร่วมมือ	4.167	.042	ชาย	89	3.73	.750	-2.229	.027*
			หญิง	205	3.93	.645		
รวม	1.911	0.013		294	3.85	0.703	-1.521	0.198

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ มีค่า  $p = .198$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.2** ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

$H_0$ : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ใช้สูตร F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.16

**ตารางที่ 4.16** แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p
1. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	อายุต่ำกว่า 25 ปี	91	3.75	.699	2.476	.044*
	อายุ 25 – น้อยกว่า 35 ปี	51	3.92	.769		
	อายุ 35 – น้อยกว่า 45 ปี	37	3.93	.610		
	อายุ 45 – น้อยกว่า 55 ปี	85	3.94	.619		
	อายุ 55 ปี ขึ้นไป	30	4.17	.401		
2. ความสำนึกในหน้าที่	อายุต่ำกว่า 25 ปี	91	3.73	.791	2.762	.028*
	อายุ 25 – น้อยกว่า 35 ปี	51	3.76	.700		
	อายุ 35 – น้อยกว่า 45 ปี	37	3.84	.714		
	อายุ 45 – น้อยกว่า 55 ปี	85	3.91	.705		
	อายุ 55 ปี ขึ้นไป	30	4.18	.533		
3. ความอดทนอดกลั้น	อายุต่ำกว่า 25 ปี	91	3.74	.712	2.473	.045*
	อายุ 25 – น้อยกว่า 35 ปี	51	3.98	.724		
	อายุ 35 – น้อยกว่า 45 ปี	37	3.99	.652		
	อายุ 45 – น้อยกว่า 55 ปี	85	4.01	.659		
	อายุ 55 ปี ขึ้นไป	30	4.07	.487		
4. การคำนึงถึงผู้อื่น	อายุต่ำกว่า 25 ปี	91	3.77	.867	1.672	.157
	อายุ 25 – น้อยกว่า 35 ปี	51	3.86	.747		
	อายุ 35 – น้อยกว่า 45 ปี	37	3.89	.615		
	อายุ 45 – น้อยกว่า 55 ปี	85	3.91	.766		
	อายุ 55 ปี ขึ้นไป	30	4.15	.528		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ตัวแปร	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p
5. การให้ความร่วมมือ	อายุต่ำกว่า 25 ปี	91	3.72	.794	2.491	.043*
	อายุ 25 – น้อยกว่า 35 ปี	51	3.85	.708		
	อายุ 35 – น้อยกว่า 45 ปี	37	3.88	.656		
	อายุ 45 – น้อยกว่า 55 ปี	85	3.96	.666		
	อายุ 55 ปี ขึ้นไป	30	4.12	.468		
<b>รวม</b>		<b>204</b>	<b>4.00</b>	<b>.664</b>	<b>2.375</b>	<b>.031*</b>

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ มีค่า  $p = .031$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณารายด้าน

การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีค่า  $p = .044$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสำนึกในหน้าที่ มีค่า  $p = .028$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความอดทนอดกลั้น มีค่า  $p = .045$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า  $p = .157$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การให้ความร่วมมือ มีค่า  $p = .043$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการให้ความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.17** แสดงผลการวิเคราะห์ผลต่างรายคู่ตามวิธีของ LSD ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามอายุ

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ย [Mean Difference (I-J)]						
			ต่ำกว่า 25 ปี	25 - < 35 ปี	35 - < 45 ปี	45 - < 55 ปี	55 ปี ขึ้นไป
	N	$\bar{X}$	3.91	3.74	3.90	3.92	4.14
ต่ำกว่า 25 ปี	37	3.91	-				
25 - < 35 ปี	91	3.74	0.17	-			
35 - < 45 ปี	85	3.90	0.01	-0.16	-		
45 - < 55 ปี	51	3.92	-0.01	-0.18	0.02	-	
55 ปี ขึ้นไป	30	4.14	-0.23	-0.394*	-0.22	0.22	-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ผลต่างรายคู่ตามวิธีของ LSD ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า

อายุระหว่าง 25 - น้อยกว่า 35 ปี และ 55 ปี ขึ้นไป จะมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.3** ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทบุคลากร แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

$H_0$ : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 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** แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จำแนกตามประเภทบุคลากร

ตัวแปร	ประเภทบุคลากร	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p
1. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	ลูกจ้างชั่วคราว	32	3.73	.984	1.518	.210
	ลูกจ้างประจำ	34	3.85	.669		
	พนักงานราชการ	59	4.03	.594		
	ข้าราชการ	169	3.90	.612		
2. ความสำนึกในหน้าที่	ลูกจ้างชั่วคราว	32	3.70	.941	1.341	.261
	ลูกจ้างประจำ	34	3.69	.663		
	พนักงานราชการ	59	3.95	.634		
	ข้าราชการ	169	3.84	.693		
3. ความอดทนอดกลั้น	ลูกจ้างชั่วคราว	32	3.83	.921	.566	.638
	ลูกจ้างประจำ	34	3.88	.880		
	พนักงานราชการ	59	4.01	.583		
	ข้าราชการ	169	3.92	.607		
4. การคำนึงถึงผู้อื่น	ลูกจ้างชั่วคราว	32	3.81	.998	.675	.568
	ลูกจ้างประจำ	34	3.74	.837		
	พนักงานราชการ	59	3.93	.640		
	ข้าราชการ	169	3.89	.650		

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ตัวแปร	ประเภทบุคลากร	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p
5. การให้ความร่วมมือ	ลูกจ้างชั่วคราว	32	3.77	.950	1.939	.123
	ลูกจ้างประจำ	34	3.66	.725		
	พนักงานราชการ	59	3.98	.616		
	ข้าราชการ	169	3.90	.631		
รวม		294	3.85	0.741	1.208	0.360

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทบุคลากร มีค่า  $p = .360$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณารายด้าน

การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีค่า  $p = .210$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสำนึกในหน้าที่ มีค่า  $p = .261$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความอดทนอดกลั้น มีค่า  $p = .638$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากรที่แตกต่าง กัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า  $p = .123$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การให้ความร่วมมือ มีค่า  $p = .568$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากร ที่แตกต่าง

กัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านความสำนึกใน หน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการให้ความร่วมมือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.4** ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของ ประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ใช้สูตร F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.19

**ตารางที่ 4.19** แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตัวแปร	ตำแหน่งงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p
1. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	ระดับปฏิบัติการ	60	3.93	0.607	2.380	.052
	ระดับปฏิบัติงาน	53	3.78	0.756		
	ระดับชำนาญการ	66	3.75	0.603		
	ระดับชำนาญงาน	63	4.01	0.749		
	ระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส/ เชี่ยวชาญ/ทักษะพิเศษ	52	4.05	0.562		



ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ตัวแปร	ตำแหน่งงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p
2. ความสำนึกในหน้าที่	ระดับปฏิบัติการ	60	3.79	0.659	2.007	.094
	ระดับปฏิบัติงาน	53	3.73	0.669		
	ระดับชำนาญการ	66	3.72	0.814		
	ระดับชำนาญงาน	63	3.90	0.702		
	ระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส/ เชี่ยวชาญ/ทักษะพิเศษ	52	4.04	0.648		
3. ความอดทนอดกลั้น	ระดับปฏิบัติการ	60	3.98	0.614	1.283	.277
	ระดับปฏิบัติงาน	53	3.82	0.760		
	ระดับชำนาญการ	66	3.82	0.654		
	ระดับชำนาญงาน	63	3.96	0.697		
	ระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส/ เชี่ยวชาญ/ทักษะพิเศษ	52	4.05	0.651		
4. การคำนึงถึงผู้อื่น	ระดับปฏิบัติการ	60	3.95	0.711	2.594	.037*
	ระดับปฏิบัติงาน	53	3.73	0.744		
	ระดับชำนาญการ	66	3.71	0.724		
	ระดับชำนาญงาน	63	3.95	0.728		
	ระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส/ เชี่ยวชาญ/ทักษะพิเศษ	52	4.05	0.612		
5. การให้ความร่วมมือ	ระดับปฏิบัติการ	60	4.00	0.670	2.675	.032*
	ระดับปฏิบัติงาน	53	3.71	0.723		
	ระดับชำนาญการ	66	3.73	0.714		
	ระดับชำนาญงาน	63	3.91	0.663		
	ระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส/ เชี่ยวชาญ/ทักษะพิเศษ	52	4.02	0.594		
<b>รวม</b>		<b>294</b>	<b>3.88</b>	<b>.681</b>	<b>2.188</b>	<b>.098</b>

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า  $p = .098$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณารายด้าน

การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีค่า  $p = .052$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสำนึกในหน้าที่ มีค่า  $p = .094$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความอดทนอดกลั้น มีค่า  $p = .277$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า  $p = .037$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การให้ความร่วมมือ มีค่า  $p = .032$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ผลต่างรายคู่ตามวิธีของ LSD ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ย [Mean Difference (I-J)]						
	N	$\bar{X}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญงาน	ระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส/เชี่ยวชาญ/ทักษะพิเศษ
ระดับปฏิบัติการ	60	3.93	-				
ระดับปฏิบัติงาน	53	3.75	.177	-			
ระดับชำนาญการ	66	3.75	.183	.006	-		
ระดับชำนาญงาน	63	3.95	-.016	-.193	.199	-	
ระดับชำนาญการพิเศษ/ อาวุโส/เชี่ยวชาญ/ทักษะพิเศษ	52	4.04	-.110	-.287*	-.094	.094	-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ผลต่างรายคู่ตามวิธีของ LSD ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

ตำแหน่งงานอยู่ระหว่าง ระดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส/เชี่ยวชาญ/ทักษะพิเศษ จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.5** ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ใช้สูตร F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามรายได้

ตัวแปร	รายได้	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p
1. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	ต่ำกว่า 15,000 บาท	64	3.79	.796	2.177	.072
	15,000 - น้อยกว่า 30,000 บาท	147	3.86	.648		
	30,000 - น้อยกว่า 45,000 บาท	63	4.02	.599		
	45,000 - น้อยกว่า 60,000 บาท	16	4.06	.359		
	60,000 บาทขึ้นไป	4	4.50	.577		
2. ความสำนึกในหน้าที่	ต่ำกว่า 15,000 บาท	64	3.82	.731	2.141	.076
	15,000 - น้อยกว่า 30,000 บาท	147	3.75	.691		
	30,000 - น้อยกว่า 45,000 บาท	63	3.93	.797		
	45,000 - น้อยกว่า 60,000 บาท	16	4.06	.171		
	60,000 บาทขึ้นไป	4	4.50	.408		
3. ความอดทนอดกลั้น	ต่ำกว่า 15,000 บาท	64	3.88	.745	.747	.561
	15,000 - น้อยกว่า 30,000 บาท	147	3.90	.654		
	30,000 - น้อยกว่า 45,000 บาท	63	3.97	.734		
	45,000 - น้อยกว่า 60,000 บาท	16	4.03	.287		
	60,000 บาทขึ้นไป	4	4.38	.479		
4. การคำนึงถึงผู้อื่น	ต่ำกว่า 15,000 บาท	64	3.82	.747	1.255	.288
	15,000 - น้อยกว่า 30,000 บาท	147	3.83	.706		
	30,000 - น้อยกว่า 45,000 บาท	63	3.96	.764		
	45,000 - น้อยกว่า 60,000 บาท	16	4.06	.403		
	60,000 บาทขึ้นไป	4	4.38	.479		
5. การให้ความร่วมมือ	ต่ำกว่า 15,000 บาท	64	3.91	.761	1.227	.299
	15,000 - น้อยกว่า 30,000 บาท	147	3.80	.681		
	30,000 - น้อยกว่า 45,000 บาท	63	3.92	.685		
	45,000 - น้อยกว่า 60,000 บาท	16	4.09	.272		
	60,000 บาทขึ้นไป	4	4.25	.289		
<b>รวม</b>		<b>294</b>	<b>4.02</b>	<b>.579</b>	<b>1.509</b>	<b>.259</b>

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่า  $p = 0.259$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณารายด้าน

การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีค่า  $p = .072$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสำนึกในหน้าที่ มีค่า  $p = .076$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความอดทนอดกลั้น มีค่า  $p = .561$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า  $p = .288$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การให้ความร่วมมือ มีค่า  $p = .299$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.6** ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

$H_0$ : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของ ประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ใช้สูตร F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.22

**ตารางที่ 4.22** แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร จำแนกตามอายุงาน

ตัวแปร	อายุงาน	n	$\bar{X}$	S.D	F	p
1. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	ต่ำกว่า 1 ปี	14	3.79	.752	.982	.417
	1 - น้อยกว่า 5 ปี	57	3.77	.695		
	5 - น้อยกว่า 10 ปี	80	3.98	.639		
	10 - น้อยกว่า 15 ปี	104	3.91	.696		
	15 ปี ขึ้นไป	39	3.95	.560		
2. ความสำนึกในหน้าที่	ต่ำกว่า 1 ปี	14	3.71	.802	1.041	.386
	1 - น้อยกว่า 5 ปี	57	3.82	.610		
	5 - น้อยกว่า 10 ปี	80	3.86	.631		
	10 - น้อยกว่า 15 ปี	104	3.76	.842		
	15 ปี ขึ้นไป	39	4.01	.568		
3. ความอดทนอดกลั้น	ต่ำกว่า 1 ปี	14	3.86	.745	.260	.904
	1 - น้อยกว่า 5 ปี	57	3.85	.648		
	5 - น้อยกว่า 10 ปี	80	3.96	.612		
	10 - น้อยกว่า 15 ปี	104	3.93	.767		
	15 ปี ขึ้นไป	39	3.95	.583		

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ตัวแปร	อายุงาน	n	$\bar{X}$	S.D	F	p
4. การคำนึงถึงผู้อื่น	ต่ำกว่า 1 ปี	14	3.86	.795	.018	.999
	1 - น้อยกว่า 5 ปี	57	3.88	.650		
	5 - น้อยกว่า 10 ปี	80	3.86	.651		
	10 - น้อยกว่า 15 ปี	104	3.88	.821		
	15 ปี ขึ้นไป	39	3.90	.630		
5. การให้ความร่วมมือ	ต่ำกว่า 1 ปี	14	3.75	.826	.433	.785
	1 - น้อยกว่า 5 ปี	57	3.82	.645		
	5 - น้อยกว่า 10 ปี	80	3.94	.648		
	10 - น้อยกว่า 15 ปี	104	3.86	.740		
	15 ปี ขึ้นไป	39	3.91	.616		
<b>รวม</b>		<b>294</b>	<b>3.87</b>	<b>.687</b>	<b>.547</b>	<b>.698</b>

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน มีค่า  $p = .698$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณารายด้าน

การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีค่า  $p = .417$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสำนึกในหน้าที่ มีค่า  $p = .386$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความอดทนอดกลั้น มีค่า  $p = .904$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า  $p = .999$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การให้ความร่วมมือ มีค่า  $p = .785$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.7** ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

$H_0$ : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ใช้สูตร F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.23



ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปร	สถานภาพ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p
1. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	โสด	173	3.81	.672	3.920	.021*
	สมรส	111	4.04	.639		
	หย่าร้าง	10	3.95	.685		
2. ความสำนึกในหน้าที่	โสด	173	3.80	.675	5.387	.005**
	สมรส	111	3.93	.734		
	หย่าร้าง	10	3.20	.753		
3. ความอดทนอดกลั้น	โสด	173	3.90	.654	.592	.554
	สมรส	111	3.96	.693		
	หย่าร้าง	10	3.75	.890		
4. การคำนึงถึงผู้อื่น	โสด	173	3.86	.703	.813	.445
	สมรส	111	3.92	.714		
	หย่าร้าง	10	3.65	.944		
5. การให้ความร่วมมือ	โสด	173	3.82	.686	1.090	.338
	สมรส	111	3.95	.651		
	หย่าร้าง	10	3.90	.966		
<b>รวม</b>		<b>294</b>	<b>3.83</b>	<b>.737</b>	<b>2.360</b>	<b>.273</b>

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ มีค่า  $p = .273$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณารายด้าน

การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีค่า  $p = .021$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ขอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสำคัญในหน้าที่ มีค่า  $p = .005$  ซึ่งน้อยกว่า  $0.05$  นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำคัญในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$

ความอดทนอดกลั้น มีค่า  $p = .554$  ซึ่งมากกว่า  $0.05$  นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$

การคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า  $p = .445$  ซึ่งมากกว่า  $0.05$  นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$

การให้ความร่วมมือ มีค่า  $p = .338$  ซึ่งมากกว่า  $0.05$  นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$  แต่ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และด้านความสำคัญในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$

**สมมติฐานข้อที่ 1.8** ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ใช้สูตร F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า  $0.05$  ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตัวแปร	อายุงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p
1. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	มัธยมปลาย หรือ ปวช.	14	4.04	.746	.382	.822
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	29	3.86	.581		
	ปริญญาตรี	179	3.88	.705		
	ปริญญาโท	66	3.95	.567		
	ปริญญาเอก	6	3.75	.822		
2. ความสำนึกในหน้าที่	มัธยมปลาย หรือ ปวช.	14	4.14	.691	1.241	.294
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	29	3.90	.524		
	ปริญญาตรี	179	3.77	.744		
	ปริญญาโท	66	3.90	.603		
	ปริญญาเอก	6	3.75	1.369		
3. ความอดทนอดกลั้น	มัธยมปลาย หรือ ปวช.	14	4.25	.612	1.307	.267
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	29	3.97	.581		
	ปริญญาตรี	179	3.87	.741		
	ปริญญาโท	66	3.98	.504		
	ปริญญาเอก	6	3.92	.801		
4. การคำนึงถึงผู้อื่น	มัธยมปลาย หรือ ปวช.	14	4.14	.633	1.470	.211
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	29	3.88	.664		
	ปริญญาตรี	179	3.81	.761		
	ปริญญาโท	66	4.00	.575		
	ปริญญาเอก	6	3.67	.983		
5. การให้ความร่วมมือ	มัธยมปลาย หรือ ปวช.	14	4.21	.579	1.916	.108
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	29	3.83	.645		
	ปริญญาตรี	179	3.81	.727		
	ปริญญาโท	66	4.00	.562		
	ปริญญาเอก	6	3.83	.753		
<b>รวม</b>		<b>294</b>	<b>3.92</b>	<b>.699</b>	<b>1.646</b>	<b>.362</b>

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีค่า  $p = .362$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณารายด้าน

การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีค่า  $p = .822$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสำนึกในหน้าที่ มีค่า  $p = .294$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความอดทนอดกลั้น มีค่า  $p = .267$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า  $p = .211$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การให้ความร่วมมือ มีค่า  $p = .108$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการให้ความร่วมมือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2. ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

$H_0$  : ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

$H_1$  : ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวแปรเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน โดยรวมที่มีอิทธิพลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442 <sup>a</sup>	.195	.190	.56348

a. Predictors: (Constant), ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐานค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าตัวแปรค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในระดับมาก คือ .442 ตัวแปรค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 19% การพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ .56348

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการตรวจสอบตัวแปรค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
1	Regression	22.415	2	11.207	35.298	.000*
	Residual	92.397	291	.318		
	Total	114.812	293			

a. Predictors: (Constant), ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน

b. Dependent Variable: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่า  $p = .000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า มีตัวแปรค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินบางตัวสามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	P
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.510	.168		14.919	.000*
	1.ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางตรง	-.057	.060	-.076	-.953	.342
	2.ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม	.460	.074	.496	6.219	.000*

a. Dependent Variable: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 สามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้  $\hat{Y} = 2.510 + (-.057)$  (ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางตรง)  $+ .460$  (ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม)

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้วยค่าสถิติทดสอบ  $t$  พบว่าค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ด้านค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม ที่สามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า  $\beta$  ของค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางตรง =  $-.057$  หมายความว่า เมื่อค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ด้านค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางตรง เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ลดลง  $.057$  หน่วย

ค่า  $\beta$  ของค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม =  $.460$  หมายความว่า เมื่อค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ด้านค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพิ่มขึ้น  $.460$  หน่วย

ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางตรง มีค่า  $p = .342$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ด้านค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางตรง ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม มีค่า  $p = .000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ด้านค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พบว่า มี 1 ตัวแปร คือ ค่าตอบแทนทางอ้อม ( $p = .000$ ,  $\beta = .460$ ) ที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน ดังนั้นสามารถเขียนสมการถดถอยของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร} = 2.510 \text{ (ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย)} \\ + .460 \text{ (ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม)}$$

$$\text{Adjusted R Square} = .190, R = .442, F = 35.298, p\text{-value} = .000$$

จากสมการจะเห็นว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางตรง ในการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในทิศทางเดียวกัน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม ในการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางตรงข้ามกัน

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3. ความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

$H_0$ : ความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

$H_1$ : ความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลาย  
ตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวแปรเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple  
Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อ  
ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของความก้าวหน้าในการทำงาน  
โดยรวมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.377 <sup>a</sup>	.142	.133	.58271

a. Predictors: (Constant), ความก้าวหน้าในการทำงาน

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อ  
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ  
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในระดับมาก คือ .377 ตัวแปรความก้าวหน้าในการ  
ทำงานมีที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 13% การพยากรณ์พฤติกรรมการเป็น  
สมาชิกที่ดีขององค์กร จะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ .58271

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการตรวจสอบตัวแปรความก้าวหน้าในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P	
1	Regression	16.340	3	5.447	16.041	.000*
	Residual	98.471	290	.340		
	Total	114.812	293			

a. Predictors: (Constant), ความก้าวหน้าในการทำงาน

b. Dependent Variable: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบสมมติฐานความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่า  $p = .000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า มีตัวแปรความก้าวหน้าในการทำงาน บางตัวสามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.30** แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความก้าวหน้าในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	P
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.745	.168		16.367	.000*
	1.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	.024	.054	.037	.440	.660
	2.ความก้าวหน้าในเงินเดือน	.031	.054	.049	.577	.565
	3.ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	.270	.057	.323	4.764	.000*

a. Dependent Variable: ความก้าวหน้าในการทำงาน

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 สามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้  $\hat{Y} = 2.745 + .024$  (ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่)  $+ .031$  (ความก้าวหน้าในเงินเดือน)  $+ .270$  (ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง)

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้วยค่าสถิติทดสอบ t พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง สามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า  $\beta$  ของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ = .024 หมายความว่า เมื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพิ่มขึ้น .024 หน่วย

ค่า  $\beta$  ของความก้าวหน้าในเงินเดือน = .031 หมายความว่า เมื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพิ่มขึ้น .031 หน่วย

ค่า  $\beta$  ของความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง = .270 หมายความว่า เมื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพิ่มขึ้น .270 หน่วย

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่า  $p = .660$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่าความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความก้าวหน้าในเงินเดือน มีค่า  $p = .565$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีค่า  $p = .000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พบว่ามี 1 ตัวแปร คือ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ( $p = .000$ ,  $\beta = .270$ ) ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน ดังนั้นสามารถเขียนสมการถดถอยของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร = 2.745 (ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย)

+ .270 (ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง)

Adjusted R Square = .133, R = .377, F = 16.041, p-value = .000

จากสมการจะเห็นว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในทิศทางตรงข้ามกัน

**ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4. มนุษย์สัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**

$H_0$ : มนุษย์สัมพันธ์ ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

$H_1$ : มนุษย์สัมพันธ์ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวแปรเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก

( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.31

**ตารางที่ 4.31** แสดงผลค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของมนุษย์สัมพันธ์ โดยรวมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.454 <sup>a</sup>	.206	.195	.56159

a. Predictors: (Constant), มนุษยสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานมนุษย์สัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าตัวแปรมนุษย์สัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในระดับมาก คือ .454 ตัวแปรมนุษย์สัมพันธ์ ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 19% การพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ .56159

**ตารางที่ 4.32** แสดงผลการตรวจสอบตัวแปรมนุษย์สัมพันธ์ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
1	Regression	23.665	4	5.916	18.759	.000*
	Residual	91.146	289	.315		
	Total	114.812	293			

a. Predictors: (Constant), มนุษยสัมพันธ์

b. Dependent Variable: พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบสมมติฐานมนุษย์สัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่า  $p = .000^*$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า มนุษยสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า มีตัวแปรมนุษย์สัมพันธ์บางตัวสามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรมนุษย์สัมพันธ์ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	P
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.506	.165		15.196	.000*
	1.การทำงานเป็นทีม	.272	.082	.315	3.315	.001*
	2.การตัดสินใจ	-.081	.098	-.108	-.826	.410
	3.การจูงใจ	-.057	.079	-.082	-.718	.473
	4.บรรยากาศขององค์กร	.258	.101	.333	2.566	.011*

a. Dependent Variable: พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 สามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้  $\hat{Y} = 2.506 + .272$  (การทำงานเป็นทีม) +  $(-.081)$  (การตัดสินใจ) +  $(-.057)$  (การจูงใจ) +  $.258$  (บรรยากาศขององค์กร)

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้วยค่าสถิติทดสอบ t พบว่า มนุษย์สัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และบรรยากาศขององค์กรที่สามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า  $\beta$  ของการทำงานเป็นทีม = .272 หมายความว่า เมื่อมนุษย์สัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพิ่มขึ้น .272 หน่วย

ค่า  $\beta$  ของการตัดสินใจ = -.081 หมายความว่า เมื่อมนุษย์สัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ลดลง .081 หน่วย

ค่า  $\beta$  ของการจูงใจ = -.057 หมายความว่า เมื่อมนุษย์สัมพันธ์ ด้านการจูงใจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ลดลง .057 หน่วย

ค่า  $\beta$  ของบรรยากาศขององค์กร = .258 หมายความว่า เมื่อมนุษย์สัมพันธ์ ด้านบรรยากาศขององค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพิ่มขึ้น .258 หน่วย

การทำงานเป็นทีม มีค่า  $p = .001$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า มนุษย์สัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การตัดสินใจ มีค่า  $p = .410$  ซึ่งมากกว่า  $0.05$  นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า มนุษย์สัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจ ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การจูงใจ มีค่า  $p = .473$  ซึ่งมากกว่า  $0.05$  นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า มนุษย์สัมพันธ์ ด้านการจูงใจ ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

บรรยากาศขององค์กร มีค่า  $p = .011$  ซึ่งน้อยกว่า  $0.05$  นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า มนุษย์สัมพันธ์ ด้านบรรยากาศขององค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พบว่า มี 2 ตัวแปร คือ การทำงานเป็นทีม ( $p = .001, \beta = 0.272$ ) และบรรยากาศขององค์กร ( $p = .011, \beta = .258$ ) ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน ดังนั้นสามารถเขียนสมการถดถอยของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร} = 2.506 \text{ (ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย)} \\ + 0.271 \text{ (การทำงานเป็นทีม)} + 0.258 \text{ (บรรยากาศขององค์กร)}$$

$$\text{Adjusted R Square} = .195, R = .454, F = 18.759, p\text{-value} = .000$$

จากสมการจะเห็นว่า ปัจจัยด้านการตัดสินใจ และด้านการจูงใจ ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และด้านบรรยากาศขององค์กร ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในทิศทางตรงข้ามกัน

**ส่วนที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5. สภาพแวดล้อมในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**

$H_0$ : สภาพแวดล้อมในองค์กร ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

$H_1$ : สภาพแวดล้อมในองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวแปรเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า  $0.05$  ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่

ตารางที่ 4.34 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของสภาพแวดล้อมในองค์กร โดยรวมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 <sup>a</sup>	.262	.251	.54164

a. Predictors: (Constant), สภาพแวดล้อมในองค์กร

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบสมมติฐานสภาพแวดล้อมในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในระดับมาก คือ 0.511 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 25% การพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.54164

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการตรวจสอบตัวแปรสภาพแวดล้อมในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P	
1	Regression	30.026	4	7.507	25.587	.000*
	Residual	84.786	289	0.293		
	Total	114.812	293			

a. Predictors: (Constant), สภาพแวดล้อมในองค์กร

b. Dependent Variable: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบสมมติฐานสภาพแวดล้อมในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่า  $p = .000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า สภาพแวดล้อมในองค์กร ที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า มีตัวแปรมนุษย์สัมพันธ์บางตัวสามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสภาพแวดล้อมในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	P
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.286	.163		14.018	.000*
	1.สภาพแวดล้อมด้านงาน	.216	.069	.252	3.106	.002*
	2.สภาพแวดล้อมด้านบุคคล	.202	.065	.250	3.120	.002*
	3.สภาพแวดล้อมด้านสังคม	.188	.076	.226	2.455	.015*
	4.สภาพแวดล้อมด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	-.147	.053	-.219	-2.767	.006*

a. Dependent Variable: พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 สามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้  $\hat{Y} = 2.286 + .216$  (สภาพแวดล้อมด้านงาน) +  $.202$  (สภาพแวดล้อมด้านบุคคล) +  $.188$  (สภาพแวดล้อมด้านสังคม) +  $(-.147)$  (สภาพแวดล้อมด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ)

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้วยค่าสถิติทดสอบ t พบว่าสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านงาน ด้านบุคคล ด้านสังคม และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการที่สามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า  $\beta$  ของสภาพแวดล้อมด้านงาน =  $.216$  หมายความว่า เมื่อสภาพแวดล้อมในองค์กรด้านงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพิ่มขึ้น  $.216$  หน่วย

ค่า  $\beta$  ของสภาพแวดล้อมด้านบุคคล =  $.202$  หมายความว่า เมื่อสภาพแวดล้อมในองค์กรด้านบุคคล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพิ่มขึ้น  $.202$  หน่วย

ค่า  $\beta$  ของสภาพแวดล้อมด้านสังคม =  $.188$  หมายความว่า เมื่อสภาพแวดล้อมในองค์กรด้านสังคม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพิ่มขึ้น  $.188$  หน่วย

ค่า  $\beta$  ของสภาพแวดล้อมด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ =  $-.147$  หมายความว่า เมื่อสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ลดลง  $.147$  หน่วย

สภาพแวดล้อมด้านงาน มีค่า  $p = .002$  ซึ่งน้อยกว่า  $0.05$  นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า สภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านงาน ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สภาพแวดล้อมด้านบุคคล มีค่า  $p = .002$  ซึ่งน้อยกว่า  $0.05$  นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า สภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านบุคคล ส่งผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สภาพแวดล้อมด้านสังคม มีค่า  $p = .015$  ซึ่งน้อยกว่า  $0.05$  นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า สภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านสังคม ส่งผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สภาพแวดล้อมด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่า  $p = .006$  ซึ่งน้อยกว่า  $0.05$  นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า สภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พบว่ามี 4 ตัวแปร คือ สภาพแวดล้อมด้านงาน ( $p = .002, \beta = .216$ ) สภาพแวดล้อม ด้านบุคคล ( $p = .002, \beta = .202$ ) สภาพแวดล้อมด้านสังคม ( $p = .015, \beta = .188$ ) สภาพแวดล้อม ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ( $p = .006, \beta = -.147$ ) ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐาน ดังนั้นสามารถเขียนสมการถดถอยของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\begin{aligned} & \text{พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร} = 2.286 \text{ (ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย)} \\ & + .216 \text{ (สภาพแวดล้อมด้านงาน)} + .202 \text{ (สภาพแวดล้อมด้านบุคคล)} + .188 \\ & \text{(สภาพแวดล้อมด้านสังคม)} - 0.147 \text{ (สภาพแวดล้อมด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ)} \end{aligned}$$

$$\text{Adjusted R Square} = .251, R = .511, F = 25.587, p\text{-value} = .000$$

จากสมการจะเห็นว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านงาน ด้านบุคคล ด้านสังคม และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในทิศทางตรงข้ามกัน



ส่วนที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6. ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

$H_0$ : ความผูกพันต่อองค์กร ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

$H_1$ : ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวแปรเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 <sup>a</sup>	.280	.273	.53384

a. Predictors: (Constant), ความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในระดับมาก คือ .529 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 27% การพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ .53384

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการตรวจสอบตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P	
1	Regression	32.167	3	10.722	37.624	.000*
	Residual	82.645	290	.285		
	Total	114.812	293			

a. Predictors: (Constant), ความผูกพันต่อองค์กร

b. Dependent Variable: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่า  $p = .000$  ซึ่งน้อยกว่า  $0.05$  นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ความผูกพันต่อองค์การ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$  สรุปได้ว่า มีตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ บางตัวสามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$

**ตารางที่ 4.39** แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Model	ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	P
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.330	.151		15.393	.000*
	1.ความผูกพันด้านจิตใจ	-.058	.088	-.087	-.662	.509
	2.ความผูกพันด้านการคงอยู่	.359	.088	.438	4.056	.000*
	3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	.136	.100	.186	1.356	.176

a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์การ

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$

จากตารางที่ 4.39 สามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้  $\hat{Y} = 2.330 + (-.058) (\text{ความผูกพันด้านจิตใจ}) + .359 (\text{ความผูกพันด้านการคงอยู่}) + .136 (\text{ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน})$

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้วยค่าสถิติทดสอบ  $t$  พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันเชิงหน้าที่ ที่สามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$

ค่า  $\beta$  ของความผูกพันด้านจิตใจ =  $(-.058)$  หมายความว่า เมื่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ลดลง  $.058$  หน่วย

ค่า  $\beta$  ของความผูกพันด้านการคงอยู่ =  $.359$  หมายความว่า เมื่อความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันเชิงการลงทุน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพิ่มขึ้น  $.359$  หน่วย

ค่า  $\beta$  ของความผูกพันด้านบรรทัดฐาน = .136 หมายความว่า เมื่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพิ่มขึ้น .136 หน่วย

ความผูกพันด้านจิตใจ มีค่า  $p = .509$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความผูกพันด้านการคงอยู่ มีค่า  $p = .000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่า  $p = .020$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พบว่า มี 1 ตัวแปร คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ( $p = .000$ ,  $\beta = .359$ ) มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน ดังนั้นสามารถเขียนสมการถดถอยของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร} = 1.812 \text{ (ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย)} \\ + .359 \text{ (ความผูกพันด้านการคงอยู่)}$$

$$\text{Adjusted R Square} = .287, R = .538, F = 130.032, p\text{-value} = .000$$

จากสมการจะเห็นว่า ปัจจัยความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยความผูกพันด้านการคงอยู่ ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในทิศทางตรงข้ามกัน

ส่วนที่ 9 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ความก้าวหน้าในการทำงาน มนุษยสัมพันธ์ สภาพแวดล้อมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4.40 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของผู้ตอบ/ไม่แบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	27	9.18
ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	267	90.82
<b>รวม</b>	<b>294</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.40 จากกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 294 คน พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 9.18 และมีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 90.82

**ตารางที่ 4.41** แสดงรายละเอียดประเด็นปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทน ในรูปของตัวเงิน ความก้าวหน้าในการทำงาน มนุษยสัมพันธ์ สภาพแวดล้อม ในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 27 คน

คนที่	ข้อเสนอแนะ
<b>ปัจจัยค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน</b>	
1	เงินเดือนอาจไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย (ค่าเช่าบ้าน) จึงทำให้มีผู้โยกย้ายหรือลาออกบ่อยครั้ง
2	อยากให้จ้างเหมาบริการมีสิทธิอะไรได้บ้าง เหมือนพวก ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และอยากให้ขึ้นเงินเดือนให้จ้างเหมาบ้าง
3	คนทำงานเยอะได้เงินน้อย
4	ขอให้เพิ่ม % ค่าตอบแทนสูงขึ้นกว่าเดิมอีกตามสถานการณ์ในปัจจุบัน
<b>ปัจจัยความก้าวหน้าในการทำงาน</b>	
5	ความยุติธรรมในการทำงาน
6	หักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าในการทำงาน
7	ผู้บริหารต้องส่งเสริมคนดีและมีความรู้ให้ได้ขึ้นเป็นผู้บริหาร
8	put the right man on the right job
9	เนื่องจากตำแหน่งพนักงานราชการเป็นตำแหน่งเฉพาะไม่สามารถมีความมั่นคงในหน้าที่การทำงานได้ ทำให้ในระยะยาวเกิดการดำเนินงานที่ไม่มีแรงกระตุ้นเนื่องจากขึ้นเงินเดือนและการเคารพากรุ่นน้องน้อยลง
10	ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นเรื่องสำคัญต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ และทำให้มีความรู้สึกดีต่อองค์กรที่ทำงานด้วย
11	แผนการทำงานต้องชัดเจน เป้าหมายคือจะทำอะไร เพื่ออะไร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีส่วนในการขับเคลื่อน
12	ยังคงมีระบบเส้นสาย ซึ่งบางคนไม่ได้ทำงาน แต่ผลตอบแทนอยู่ในระดับดีเด่น
13	ในแต่ละศูนย์สำนักไม่มีมาตรฐานการพิจารณาที่เหมือนกัน

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

คนที่	ข้อเสนอแนะ
	<b>ปัจจัยมนุษยสัมพันธ์</b>
14	ทุก ๆ คนต้องรู้จักหน้าที่ของตัวเอง
15	ควรพูดคุยกับระดับปฏิบัติงานบ้าง อยากการสอบถามไปในครั้งนี้จะได้รับการซักถามหรือหาข้อเท็จจริงหรือเปล่าหรือเพียงแค่ออกแบบสอบถามมาแค่นั้น
16	ความเห็นแก่ตัวของคนในองค์กร เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าองค์กร เอาเงินเป็นตัวตั้งในการบริหารทำให้บุคลากรหมดกำลังใจในการทำงาน
17	เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งหากมีเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติตามหน้าที่ คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันแล้ว จะส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
18	เบื้อหน้าयरกระทำของเพื่อนร่วมงาน
19	องค์กรจะต้องใส่ใจและดูแลผู้ได้บังคับบัญชา และให้มีความเสมอภาค ทุกส่วน
20	เพื่อนร่วมงานต่อหน้าอย่าง ลับหลังอย่าง ชอบนินทาว่าร้าย ใส่ร้าย เล่นพรรคเล่นพวก รู้เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานก็เก็บไว้คนเดียวไม่บอกให้เพื่อนๆ คนอื่นทราบ สังคมในที่ทำงานแย่
21	ปัจจุบันยังเป็นระบบ คำสั่งจากเบื่องบนโดยระบบ Line ให้โจทย์มาให้คิดและทำไปก่อน เสนอกลับไปเพื่อตัดสินใจว่าจะเอาอย่างไรอีกครั้ง ทำให้การทำงานอย่างเดียว ต้องทำหลายรอบ กว่าจะบรรลุผลสำเร็จ
22	การรับรู้ในงานที่ได้รับการสั่งการมากรณีเร่งด่วนทาง line โดยไม่รู้ที่มาที่ไป ทำให้เสียเวลาหาความต้องการผลที่ได้จากการทำงานอายุไม่ใช่ปัจจัย แต่ความรู้ ความสามารถ ระยะเวลาการทำงานและประสบการณ์ ความทุ่มเท ความรอบรู้ รู้จริง เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้อุคลากรในองค์กรมีความเชื่อถือ ซึ่งเป็นเป็นส่วนสำคัญในการทำงานร่วมกันได้อย่างประสบความสำเร็จ
23	ผู้บริหารใน ศสศ.ควรพิจารณาตามความรู้ ความสามารถและมีใจรักในองค์กรตัวเองและ ผู้ได้ตัวบังคับบัญชาเพื่อให้องค์กรเข้มแข็ง ถ้าไม่ดีก็สมควรที่จะมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนงานที่ดี และลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร

## ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

คนที่	ข้อเสนอแนะ
24	<p>คำรักษาพยาบาล: มีแนวโน้มนัดตรวจการยาต่าง ๆ ออกจากบัญชียาออกเรื่อยๆ คิดว่าต่อไปก็ไม่ต่างกับสิทธิ 30 บาท หรือประกันสังคม/ ความเหลื่อมล้ำของตำแหน่งในหน่วยงาน: พนักงานราชการถึงจะมีประสบการณ์ ความสามารถมากแค่ไหนก็ไม่สามารถเป็นผู้บังคับบัญชาได้ ต้องเป็นลูกน้องข้าราชการใหม่อยู่ดี ทำให้ พนง. ไม่มี passion ที่จะโต (ก็มันโตไม่ได้) / เรื่องสีเทา: บั่นทอนกำลังใจ ไม่อยากทำ แต่สิ่งแวดล่อมบังคับให้ต้องทำ/ นโยบาย: ออกนโยบายที่เป็นไปไม่ได้ แต่ให้เจ้าหน้าที่ในท้องที่ทำ ก็ต้องทำให้ได้ตัวเลขตามที่ต้องการ แต่ก็เป็นตัวเลขที่ใช้ไม่ได้/ ลูกจ้าง จ้างเหมาบริการ ไม่มีสิทธิประกันสังคม ทั้งที่เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างควรได้ โดยเฉพาะหน่วยงานของรัฐ กลับไม่มี</p>
<b>ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร</b>	
25	<p>ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่เรียนมากเป็นส่วนมาก ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานเท่าที่ควร</p>
26	<p>ค่าตอบแทนน้อย สวัสดิการช่วยเหลือข้าราชการใหม่ หรือคนที่มาจากต่างจังหวัดน้อย ประกันอุบัติเหตุกลุ่มไม่มี การส่งเสริมสุขภาพ การออกกำลังกายไม่มี</p>
27	<p>สภาพแวดล้อมในองค์กรหลัก ๆ คือ คนสมัยเก่าที่มีความคิดเดิมๆ ทำอะไรซ้ำๆ เดิมๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ไม่ยอมรับสิ่งที่แตกต่าง ทำให้คนรุ่นใหม่เข้ามาใหม่พร้อมที่จะออกไปได้ทุกเมื่อหากเขามีทางเลือกที่ดีกว่า และด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้ใหญ่ถูกเสมอเด็กผิดตลอดโดยที่ไม่ฟังเหตุผลควรหมดไปจากองค์กร ไม่ว่าจะมียุคที่คิดว่าทันสมัยกว่า แต่ถ้ามีความคิดแล้วเคยทำแต่แบบนี้ๆ องค์กรคงยังอยู่ในสมัยใดโนเสาร์ ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลง</p>

จากตารางที่ 4.41 มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดในการศึกษารุ่นนี้ ทั้งหมดจำนวน 27 คน พบว่า มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัจจัยค่าตอบแทนที่ในรูปของตัวเงิน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.81 ความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 มนุษยสัมพันธ์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 40.74 สภาพแวดล้อมในองค์กร จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11

ตารางที่ 4.42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน แยกตามข้อสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	มีอิทธิพล	ไม่มีอิทธิพล
<b>ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน</b>		
เพศ		✓
อายุ	✓	
ประเภทของบุคลากร		✓
ตำแหน่ง	✓	
รายได้		✓
อายุงาน		✓
สถานภาพ		✓
วุฒิการศึกษา		✓
<b>ปัจจัยค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน</b>		
ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางตรง		✓
ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม	✓	
<b>ปัจจัยความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน</b>		
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่		✓
ความก้าวหน้าในเงินเดือน		✓
ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	✓	
<b>ปัจจัยมนุษยสัมพันธ์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน</b>		
มนุษยสัมพันธ์ด้านการทำงานเป็นทีม	✓	
มนุษยสัมพันธ์ด้านการตัดสินใจ		✓
มนุษยสัมพันธ์ด้านการจูงใจ		✓
มนุษยสัมพันธ์ด้านบรรยากาศขององค์กร	✓	

## ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	มีอิทธิพล	ไม่มีอิทธิพล
<b>ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน</b>		
สภาพแวดล้อมด้านงาน	✓	
สภาพแวดล้อมด้านบุคคล	✓	
สภาพแวดล้อมด้านสังคม	✓	
สภาพแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	✓	
<b>ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน</b>		
ความผูกพันด้านจิตใจ		✓
ความผูกพันด้านการคงอยู่	✓	
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน		✓