

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเพศ อายุ การศึกษา อายุงาน สภาพภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	272	72.0
หญิง	106	28.0
รวม	378	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 378 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเพศชาย จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 72 และเพศหญิง จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 28 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	156	41.3
30 ปี – น้อยกว่า 40 ปี	98	25.9
40 ปี – น้อยกว่า 50 ปี	88	23.3
50 ปีขึ้นไป	36	9.5
รวม	378	100.0

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 378 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมาอายุ 30 ปี – น้อยกว่า 40 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 รองลงมาอายุ 40 ปี – น้อยกว่า 50 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	239	63.2
ปริญญาโท	139	36.8
รวม	378	100.0

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 378 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 และระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุงาน		
น้อยกว่า 6 เดือน	36	9.5
6 เดือน – น้อยกว่า 3 ปี	156	41.3
3 ปี – น้อยกว่า 10 ปี	88	23.3
10 ปี – น้อยกว่า 20 ปี	98	25.9
รวม	378	100.0

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 378 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

อายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอายุงาน 6 เดือน – น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมาอายุงาน 10 ปี–น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 รองลงมาอายุงาน 3 ปี – น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และอายุงานน้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	141	37.3
สมรส	119	31.5
หย่า	77	20.4
หม้าย	41	10.8
รวม	378	100.0

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 378 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากสถานภาพโสด จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมาสถานภาพหย่า จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และสถานภาพหม้าย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
15,000 บาท – น้อยกว่า 30,000 บาท	192	50.8
30,000 บาท – น้อยกว่า 60,000 บาท	100	26.4
60,000 บาทขึ้นไป	86	22.8
รวม	378	100.0

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 378 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากรายได้ต่อเดือน 15,000 บาท – น้อยกว่า 30,000 บาท จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมารายได้ต่อเดือน 30,000 บาท – น้อยกว่า 60,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 รองลงมารายได้ต่อเดือน 60,000 บาทขึ้นไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 รองลงมารายได้ต่อเดือน รองลงมารายได้ต่อเดือน และรองลงมารายได้ต่อเดือน ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนทุกรูปแบบอย่างเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	4.13	0.69	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน ให้มีความสะอาด ปลอดภัย ไม่มีมลพิษต่อสุขภาพอยู่เสมอ	4.31	0.73	มากที่สุด
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถ ช่วยให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน	4.01	0.73	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าเป็นที่เคารพ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำ รวมถึงรายได้ที่ได้รับอยู่มีความมั่นคง	3.97	0.77	มาก
5. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.36	0.74	มากที่สุด
6. ท่านมีความรู้สึกที่ได้รับการประเมินผลการทำงานที่โยงไปสู่การได้ค่าตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรม	4.10	0.82	มาก
7. ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงานและเวลาว่างส่วนตัวกับเวลาครอบครัว	4.28	0.78	มากที่สุด

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย
8. ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท อันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.55	0.81	มาก
9. ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเหมาะสม ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน	3.90	0.82	มาก
10. หน่วยงานของท่านมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจน ในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุ และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ	3.78	0.90	มาก
11. งานของท่านได้ใช้ฝีมือในการทำงาน เกิดความรู้สึกร้าทำทนายและมีคุณค่าในการทำงาน	4.12	0.83	มาก
12. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.16	0.85	มาก
13. ท่านได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดี จากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	4.33	0.82	มากที่สุด
14. ท่านคิดว่าวิธีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทมีความโปร่งใสและยุติธรรม	3.89	0.83	มาก
15. ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.57	0.81	มาก
16. หน่วยงานที่ท่านทำมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การลดขยะ หรืออื่นๆที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น	3.80	0.87	มาก
สรุปตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	4.22	0.63	มากที่สุด
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.99	0.68	มาก
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.23	0.71	มากที่สุด
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.91	0.64	มาก
5. การบูรณาการด้านสังคม	3.84	0.75	มาก
6. ธรรมเนียมในองค์กร	4.14	0.74	มาก
7. ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว	4.11	0.65	มาก
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.68	0.76	มาก
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	4.02	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านพบว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.23 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.22 ธรรมเนียมในองค์กร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.14 ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.11 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.99 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.91 การบูรณาการด้านสังคม มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.84 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.68 และ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.02 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนฐานของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. ท่านจัดประชุมเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย บทบาทเพื่อสร้างกิจการในการปฏิบัติงานตามความสามารถและความถนัดของเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.82	มาก
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมจัดระบบและขั้นตอนการทำงานของคุณภาพในองค์กรเพื่อสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.20	0.88	มาก
3. ท่านมอบหมายขอบเขต อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ได้ชัดเจน มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.38	0.76	ปานกลาง
4. ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน	3.60	0.78	มาก
5. ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานผลัดกันเป็นผู้นำ หรือผู้ตามในการปฏิบัติงานและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	3.42	0.83	มาก
6. ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานสะท้อนผลการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเสนอแนะแนวทางในการทำงานครั้งต่อไป	3.67	0.77	มาก
7. ท่านใช้ความสามารถที่หลากหลายของเพื่อนร่วมงานประกอบเป็นทีมงานเพื่อปฏิบัติการกิจโดยไม่ยึดตามสายงานเพียงอย่างเดียว	3.78	0.76	มาก
8. ท่านส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันของเพื่อนร่วมงานให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมกับองค์กรอื่นในรูปแบบเครือข่ายได้	3.92	0.81	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	SD	ความหมาย
9. ท่านส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างกันและกันและเผยแพร่ความรู้แก่สมาชิกอยู่เสมอ	4.30	0.84	มากที่สุด
10. ท่านมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมา พิจารณาประกอบในการกำหนดภาระงาน	4.37	0.83	มากที่สุด
11. ท่านส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.28	0.75	มากที่สุด
12. เพื่อนร่วมงานร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมี ความสุข	3.99	0.78	มาก
13. ท่านสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และกันในการปฏิบัติงาน	3.92	0.81	มาก
14. ท่านและเพื่อนร่วมงานเปิดกว้างและรับฟังความเห็นที่แตกต่างได้	3.84	0.82	มาก
สรุปตัวแปรการทำงานเป็นทีม	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. บทบาทของสมาชิก	4.03	0.79	มาก
2. บทบาทของทีม	3.49	0.74	มาก
3. การสื่อสาร	3.55	0.68	มาก
4. การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.85	0.70	มาก
5. การเข้าใจกระบวนการทำงานของกลุ่ม	4.34	0.79	มากที่สุด
6. การประสานงาน	4.01	0.70	มาก
การทำงานเป็นทีมโดยรวม	3.88	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.88 เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีมรายด้านพบว่า การเข้าใจกระบวนการทำงานของกลุ่ม มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.34 บทบาทของสมาชิก มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.03 การประสานงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.01 การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.85 การสื่อสาร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.55 และ บทบาทของทีม มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.49 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในบริษัทแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน	3.94	0.84	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่าน	4.41	0.76	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	4.37	0.75	มากที่สุด
4. ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในบริษัทแห่งนี้ พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อบริษัทแห่งนี้	4.25	0.76	มากที่สุด
5. ท่านมาทำงานอย่างต่อเนื่องทุกวันเปรียบเสมือนบริษัทแห่งนี้เป็นบ้านที่สองของท่าน	4.23	0.80	มากที่สุด
6. บริษัทแห่งนี้มีความหมายกับท่านมาก โดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน	4.41	0.84	มากที่สุด
7. ถึงแม้ว่ามีบริษัทอื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่บริษัทแห่งนี้แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้	4.41	0.76	มากที่สุด
8. ท่านพยายามทำงานให้บริษัทอย่างเต็มที่โดยไม่คิดโยกย้ายไปไหน	4.37	0.75	มากที่สุด
9. ท่านมีความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับบริษัทแห่งนี้	4.24	0.77	มากที่สุด
10. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากบริษัทแห่งนี้ เพราะมีความผูกพันต่อคนในบริษัทแห่งนี้	4.23	0.80	มากที่สุด
สรุปตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	4.24	0.62	มากที่สุด
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่	4.30	0.55	มากที่สุด
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.31	0.64	มากที่สุด
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.28	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.28 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรรายด้านพบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.31 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.3 และ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.24 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนฐานของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. ท่านอาสาที่จะช่วยพนักงานใหม่ด้วยความเต็มใจถึงแม้จะไม่ใช่น้ำใจของท่าน	4.18	0.82	มาก
2. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พึงพาอาศัยกันและกัน ปรีกษาหรือกับเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะลงมือดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับงาน	4.10	0.80	มาก
3. ท่านมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือแม้แต่ความเครียดก็ตาม	4.08	0.77	มาก
4. ท่านเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบพร้อมมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ภายในบริษัท	4.08	0.79	มาก
5. ท่านปฏิบัติตามอยู่ในกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด	4.24	0.77	มากที่สุด
6. ท่านมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือบุคคลอื่นทันทีเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น	4.26	0.80	มากที่สุด
7. ท่านเต็มใจที่จะช่วยคิดและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมาในการทำงาน	4.34	0.81	มากที่สุด
8. ท่านรู้จักการรอคอยอย่างผู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬาต่อข้อข้องใจที่เกิดขึ้น ในงานเพื่อไม่ทำให้ฝ่ายจัดการต้องแบกภาระที่มากเกินไป	4.30	0.78	มากที่สุด
9. ท่านเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับการประชุมเป็นอย่างดี เก็บความลับ และแสดงความคิดเห็นในเวลา รูปแบบที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริษัท	4.19	0.79	มาก
10. ท่านไม่ใช้เวลาในการทำงานไปทำเรื่องส่วนตัวหรือสิ่งอื่นนอกเหนือการทำงาน	4.18	0.83	มาก
สรุปตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. การให้ความช่วยเหลือ	4.14	0.71	มาก
2. การคำนึงถึงผู้อื่น	4.08	0.74	มาก
3. ความอดทนอดกลั้น	4.25	0.74	มากที่สุด
4. การให้ความร่วมมือ	4.32	0.71	มากที่สุด
5. จิตสำนึกในหน้าที่	4.18	0.74	มาก
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยรวม	4.19	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรรายด้าน พบว่า การให้ความร่วมมือ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.32 ความอดทนอดกลั้น มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.25 จิตสำนึกในหน้าที่ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.18 การให้ความช่วยเหลือ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.14 และ การคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.08 ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อายุงาน สภาพภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จำแนกตามเพศของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ทำการศึกษา	Levene's Test for		เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	p-value
	Equality of							
	Variances							
F	Sig.							
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	0.725	0.395	ชาย	4.23	0.622	1.669	376	0.096
			หญิง	4.11	0.641			

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ โดยรวมมีค่า P-Value เท่ากับ 0.096 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equality of Variances Assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน โดยค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.395 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ใช้สูตร F -test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จำแนกตามอายุของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1.511	3	0.504	1.277	0.282
ภายในกลุ่ม	147.479	374	0.394		
รวม	148.989	377			

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ โดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.282 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ ทำการศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances		ระดับ การศึกษา	\bar{X}	S.D.	t	df	p-value
	F	Sig.						
	พฤติกรรมกร เป็นสมาชิกที่ ดีต่อองค์กร	1.385	0.24	ปริญญาตรี	4.16	0.655	-1.416	376
			ปริญญาโท	4.25	0.577			

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา โดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.158 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equality of Variances Assumed สำหรับค่า T-Test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน โดยค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.24 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ใช้สูตร F -Test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	0.657	3	0.219	0.552	0.647
ภายในกลุ่ม	148.333	374	0.397		
รวม	148.989	377			

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพ โดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.647 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ใช้สูตร F -test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1.272	2	0.636	1.615	0.200
ภายในกลุ่ม	147.717	375	0.394		
รวม	148.989	377			

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้ต่อเดือน โดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.200 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ใช้สูตร F -test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การจำแนกตามอายุงานของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1.511	3	0.504	1.277	0.282
ภายในกลุ่ม	147.479	374	0.394		
รวม	148.989	377			

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุงาน โดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.282 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์อิทธิพลของกลุ่มตัวแปรอิสระที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ (Multiple regression analysis) สำหรับการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุนั้นมีเงื่อนไข คือ ตัวแปรอิสระแต่ละคู่จะต้องไม่สัมพันธ์กันสูงเกินกว่า 0.75 (สุชาติประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2548, หน้า 150) ไม่เช่นนั้นจะไม่สามารถแยกอิทธิพลของตัวแปรตัวหนึ่งออกจากตัวแปรอีกตัวหนึ่งได้ ทั้งนี้ผลการตรวจสอบเงื่อนไขดังกล่าว พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันไม่เกิน 0.75 จึงสามารถนำตัวแปรอิสระทุกตัวมาร่วมวิเคราะห์ในการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุได้ รายละเอียดดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

	ค่าตอบแทน ที่ยุติธรรม และ เพียงพอ	สิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัย และ ส่งเสริม สุขภาพ	การพัฒนา ความสามารถ ของบุคคล	ความก้าวหน้า และความ มั่นคงในงาน	การบูร ณาการ ด้าน สังคม	ธรรมเนียม อยู่ใน องค์กร	ความ สมดุลใน ชีวิต และชีวิต ส่วนตัว	ความ เกี่ยวข้อง สัมพันธ์ กับ สังคม	คุณภาพ ชีวิตใน ทำงาน	บทบาท ของ สมาชิก	บทบาท ของทีม	การ สื่อสาร	การ สนับสนุน ช่วยเหลือ ซึ่งกันและ กัน	การเข้าใจ กระบวนการ ทำงานของ กลุ่ม	การ ประสานงาน	การ ทำงาน เป็นทีม	ความผูกพัน ต่อ ด้านจิตใจ	ความ ผูกพัน ต่อ องค์กร ด้าน ความคง อยู่	ความ ผูกพัน ด้าน บรรทัด ฐาน	ความ ผูกพัน ต่อ องค์กร
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	1																			
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.636**	1																		
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	.411**	.331**	1																	
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.395**	.343**	.600**	1																
การบูรณาการด้านสังคม	.403**	.407**	.404**	.621**	1															
ธรรมเนียมอยู่ในองค์กร	.352**	.298**	.382**	.361**	.494**	1														
ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว	.388**	.326**	.405**	.430**	.524**	.523**	1													
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	.283**	.300**	.360**	.432**	.527**	.377**	.484**	1												
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.676**	.641**	.691**	.439**	.486**	.681**	.423**	.681**	1											
บทบาทของสมาชิก	.404**	.323**	.466**	.454**	.519**	.451**	.557**	.644**	.683**	1										
บทบาทของทีม	.243**	.203**	.210**	.339**	.348**	.266**	.384**	.458**	.438**	.428**	1									
การสื่อสาร	.253**	.227**	.179**	.375**	.360**	.265**	.404**	.457**	.450**	.392**	.486**	1								
การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	.273**	.250**	.313**	.424**	.377**	.276**	.427**	.398**	.487**	.476**	.466**	.623**	1							
การเข้าใจกระบวนการทำงานของกลุ่ม	.492**	.402**	.436**	.453**	.391**	.346**	.456**	.333**	.584**	.464**	.238**	.301**	.401**	1						
การประสานงาน	.381**	.361**	.348**	.375**	.351**	.364**	.435**	.319**	.520**	.324**	.295**	.284**	.312**	.346**	1					
การทำงานเป็นทีม	.484**	.417**	.464**	.569**	.553**	.464**	.627**	.614**	.446**	.434**	.445**	.481**	.461**	.658**	.594**	1				
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	.448**	.351**	.500**	.412**	.398**	.473**	.472**	.340**	.602**	.456**	.278**	.277**	.362**	.459**	.623**	.577**	1			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่	.357**	.293**	.407**	.363**	.367**	.339**	.385**	.300**	.499**	.415**	.273**	.228**	.317**	.379**	.375**	.469**	.586**	1		
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	-.006	-.029	-.064	.019	.02	.025	.084	.016	.011	.002	.096	.008	-.008	-.003	.052	.034	.076	.267**	1	
ความผูกพันต่อองค์กร	.356**	.273**	.373**	.353**	.349**	.375**	.422**	.292**	.495**	.387**	.291**	.229**	.298**	.372**	.473**	.482**	.449**	.521**	.632**	1

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

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

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ส่งผลต่อในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบปกติของแปร ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ใช้ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรทำนาย	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร				
	B	SE(b)	B	t	p-value
ค่าคงที่	2.208	0.328		6.738	0.000*
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.031	0.035	0.049	0.888	0.375
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.086	0.040	0.117	2.131	0.034*
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	-0.007	0.011	-0.033	-0.613	0.540
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.024	0.062	0.03	0.380	0.704
การบูรณาการด้านสังคม	-0.140	0.070	-0.178	-2.010	0.045*
ธรรมเนียมในองค์กร	0.334	0.095	0.338	3.531	0.000*
ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว	-0.030	0.073	-0.037	-0.406	0.685
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	-0.294	0.082	-0.29	-3.601	0.000*

$r = 0.264, R^2 = 0.07, \text{Adjusted } R^2 = 0.047, F = 3.059, p\text{-value} = 0.002$

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่าคงที่มีค่า P-Value เท่ากับ 0 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าค่าคงที่ส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่า P-Value เท่ากับ 0.375 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอไม่ส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่า P-Value เท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

การพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่า P-Value เท่ากับ 0.54 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าการพัฒนาความสามารถของบุคคลไม่ส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่า P-Value เท่ากับ 0.704 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่ส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

การบูรณาการด้านสังคม มีค่า P-Value เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า การบูรณาการด้านสังคมส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ธรรมเนียมในองค์กร มีค่า P-Value เท่ากับ 0 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าธรรมเนียมในองค์กรส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว มีค่า P-Value เท่ากับ 0.685 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวไม่ส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่า P-Value เท่ากับ 0 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

พบว่า มีเพียง 4 ตัวแปร คือ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($p = 0.034$, $\beta = 0.117$) การบูรณาการด้านสังคม ($p = 0.045$, $\beta = -0.178$) ธรรมเนียมในองค์กร ($p = 0$, $\beta = 0.338$) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($p = 0$, $\beta = -0.29$) ที่มีส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 26.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยอื่นๆที่สามารถการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมได้อีกร้อยละ 73.6 ดังนั้นสามารถเขียนสมการความถดถอยของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร = 2.208 ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย + 0.086 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ - 0.14 การบูรณาการด้านสังคม + 0.334 ธรรมเนียมในองค์กร - 0.294 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

$$\text{Adjusted } R^2 = 0.047, r = 0.264, F = 3.059, p\text{-value} = 0.002$$

จากสมการจะเห็นว่า ปัจจัย สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ธรรมเนียมในองค์กรในการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัย การบูรณาการด้านสังคม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมในการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 3 การทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวแปรเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

H_0 : การทำงานเป็นทีมไม่ส่งผลต่อในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

H_1 : การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบปกติของแปร ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ที่ใช้ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรทำนาย	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ				
	B	SE(b)	B	t	p-value
ค่าคงที่	1.934	0.283		6.836	0.000
บทบาทของสมาชิก	0.187	0.030	0.323	6.240	0.000*
บทบาทของทีม	0.075	0.040	0.095	1.846	0.006*
การสื่อสาร	0.016	0.083	0.019	0.192	0.048*
การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	-0.073	0.124	-0.083	-0.588	0.557
การเข้าใจกระบวนการทำงานของกลุ่ม	0.057	0.131	0.06	0.439	0.661
การประสานงาน	0.026	0.081	0.026	0.320	0.750
$r = 0.367, R^2 = 0.134, \text{Adjusted } R^2 = 0.118, F = 8.202, p\text{-value} = 0$					

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่าคงที่ มีค่า P-Value เท่ากับ 0 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าค่าคงที่ส่งผลต่อในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

บทบาทของสมาชิก มีค่า P-Value เท่ากับ 0 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าบทบาทของสมาชิกส่งผลต่อในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

บทบาทของทีม มีค่า P-Value เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าบทบาทของทีมส่งผลต่อในการทำนาย

พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

การสื่อสาร มีค่า P-Value เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า การสื่อสารส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่า P-Value เท่ากับ 0.557 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันไม่ส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

การเข้าใจกระบวนการทำงานของกลุ่ม มีค่า P-Value เท่ากับ 0.661 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า การเข้าใจกระบวนการทำงานของกลุ่มไม่ส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

การประสานงาน มีค่า P-Value เท่ากับ 0.75 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า การประสานงานไม่ส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

พบว่ามีเพียง 3 ตัวแปร คือ บทบาทของสมาชิก ($p = 0$, $\beta = 0.323$) บทบาทของทีม ($p = 0.006$, $\beta = 0.095$) การสื่อสาร ($p = 0.048$, $\beta = 0.019$) ที่มีส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 36.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยอื่นๆที่สามารถการทำนายพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมได้อีกร้อยละ 63.3 ดังนั้นสามารถเขียนสมการความถดถอยของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร = 1.934 ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย + 0.187 บทบาทของสมาชิก + 0.075 บทบาทของทีม + 0.016 การสื่อสาร

Adjusted $R^2 = 0.118$, $r = 0.367$, $F = 8.202$, $p\text{-value} = 0$

จากสมการจะเห็นว่า ปัจจัย บทบาทของสมาชิก บทบาทของทีม การสื่อสารในทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัว ที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวแปรเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรไม่ส่งผลต่อในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบปกติของแปร ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรทำนาย	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร				
	B	SE(b)	B	t	p-value
ค่าคงที่	1.940	0.260		7.463	0.000
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	0.209	0.095	0.218	2.194	0.029*
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่	-0.155	0.094	-0.158	-1.649	0.100
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.231	0.111	0.212	2.083	0.038*
$r = 0.177$, $R^2 = 0.031$, $\text{Adjusted } R^2 = 0.021$, $F = 3.007$, $p\text{-value} = 0.018$					

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่าคงที่ มีค่า p-value เท่ากับ 0 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าค่าคงที่ส่งผลต่อในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีค่า P-Value เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่ มีค่า P-Value เท่ากับ 0.1 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่ไม่ส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่า P-Value เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐานส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

พบว่า มีเพียง 2 ตัวแปร คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ($p = 0.029$, $\beta = 0.218$) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($p = 0.038$, $\beta = 0.212$) ที่มีส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 17.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยอื่นๆที่สามารถการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมได้อีกร้อยละ 82.3 ดังนั้นสามารถเขียนสมการความถดถอยของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร = 1.94 ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย + 0.209 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ + 0.231 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

$$\text{Adjusted } R^2 = 0.021, r = 0.177, F = 3.007, p\text{-value} = 0.018$$

จากสมการจะเห็นว่า ปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยในการทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	T-test	F-test	ระดับค่าเฉลี่ย (p-value)
เพศ	0.395		0.096
อายุ		1.277	0.282
ระดับการศึกษา	0.240		0.158
อายุงาน		1.277	0.282
สถานภาพ		0.552	0.647
รายได้ต่อเดือน		1.615	0.200

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย	ผลการทดสอบ
1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับสมมติฐาน
3. การทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับสมมติฐาน
4. ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับสมมติฐาน