

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน” ได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึง สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนในการนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
OC	แทน	ความผูกพันโดยรวม
OC1	แทน	ความผูกพันด้านจิตใจ

OC2	แทน	ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง
OC3	แทน	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
OCB	แทน	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม
OCB1	แทน	พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ
OCB2	แทน	พฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่
OCB3	แทน	พฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น
OCB4	แทน	พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น
OCB5	แทน	พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ สามารถสรุปผลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	27	21.3
หญิง	100	78.7
รวม	127	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 78.7 เพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

(n = 127)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	8	6.3
25 – 29 ปี	26	20.5
30 – 34 ปี	39	30.7
35 – 39 ปี	22	17.3
มากกว่า 39 ปี	32	25.2
รวม	127	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 30 – 35 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 รองลงมาคืออยู่ในช่วงมากกว่า 39 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 อยู่ในช่วง 25 – 29 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 อยู่ในช่วง 36 – 40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และอยู่ในช่วงต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 127)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	7.1
ปริญญาตรี	85	66.9
ปริญญาโท	33	26.0
รวม	127	100

จากตาราง 4.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 66.9 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 26 และต่ำกว่าปริญญาตรี 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

(n = 127)

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2 ปี	42	33.1
2 – 4 ปี	33	26.0
5 – 7 ปี	21	16.5
8 – 10 ปี	5	3.9
มากกว่า 10 ปี	26	20.5
รวม	127	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วงต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมาคือ อยู่ในช่วง 2 – 4 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 อยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 อยู่ในช่วง 5 – 7 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 อยู่ในช่วง 8 – 10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผู้วิจัยนำข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรกับด้านพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ เพื่อคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

(n = 127)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านจิตใจ	3.88	0.754	มาก
ด้านการคงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.69	0.842	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	4.17	0.803	มาก
รวม	3.91	0.799	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.799) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน สามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.803) ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.754) ด้านการคงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.842)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

(n = 127)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	4.04	0.768	มาก
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	3.78	0.846	มาก
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	3.85	0.782	มาก
พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น	3.94	0.784	มาก
พฤติกรรมให้ความร่วมมือ	4.10	0.697	มาก
รวม	3.94	0.775	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.775) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน สามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.697) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.768) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.784) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.782) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.846) เมื่อพิจารณารายละเอียดความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายข้อและรายด้าน ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

(n = 127)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ทำงานขณะนี้	3.91	0.713	มาก
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานหน้าที่นี้ในองค์กร	3.99	0.649	มาก
3. ท่านรู้สึกมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.75	0.756	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสำคัญกับองค์กร	3.51	0.999	น้อย
5. ท่านรู้สึกพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	4.25	0.654	มากที่สุด
รวม	3.88	0.754	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.754) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ท่านรู้สึกพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.654) อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานหน้าที่นี้ในองค์กร ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.649) ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ทำงานขณะนี้ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.713) ท่านรู้สึกมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.756) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ท่านรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสำคัญกับองค์กร ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.999) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

(n = 127)

ด้านการคงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6. ท่านมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.61	0.828	มาก
7. ท่านยินดีหากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในองค์กร	3.63	0.907	มาก
8. ถ้ามีองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนที่มากกว่า ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในองค์กรนี้	3.43	0.887	มาก
9. ท่านมีความปรารถนาที่จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร	4.01	0.649	มาก
10. ท่านยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนี้เพราะความจำเป็นในการเลี้ยงชีพ	3.81	0.941	มาก
รวม	3.69	0.842	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.842) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ สามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ท่านมีความปรารถนาที่จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.649) ท่านยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนี้เพราะความจำเป็นในการเลี้ยงชีพ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.941) ท่านยินดีหากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในองค์กร ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.907) ท่านมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.828) ถ้ามีองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนที่มากกว่า ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.887) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

(n = 127)

ด้านบรรทัดฐาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
11. ท่านรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบที่องค์กรกำหนดขึ้น	4.27	0.623	มากที่สุด
12. ท่านรู้สึกว่า การไม่ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบขององค์กร เป็นเรื่องที่ถูกต้อง	3.68	1.385	น้อย
13. ท่านเชื่อว่าการทำงานตามหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญ	4.34	0.633	มากที่สุด
14. ท่านรู้สึกว่า การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กรเป็นสิ่งสำคัญ	4.29	0.703	มากที่สุด
15. ท่านเห็นว่าเมื่อทำงานในองค์กรใดก็ตามต้องรักษา ผลประโยชน์ให้องค์กรนั้น	4.28	0.675	มากที่สุด
รวม	4.17	0.803	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.803) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ สามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ท่านเชื่อว่าการทำงานตามหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.633) ท่านรู้สึกว่า การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.703) ท่านเห็นว่าเมื่อทำงานในองค์กรใดก็ตามต้องรักษาผลประโยชน์ให้องค์กรนั้น ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.675) ท่านรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติตาม กฎระเบียบที่องค์กรกำหนดขึ้น ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.623) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ท่านรู้สึกว่า การไม่ปฏิบัติตาม กฎระเบียบขององค์กรเป็นเรื่องที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 1.385) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายละเอียดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นรายข้อและรายด้าน ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น

(n = 127)

พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
16. ท่านรู้สึกยินดีให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ	4.45	0.559	มากที่สุด
17. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีงานล้นมือ	4.13	0.622	มาก
18. ท่านรู้สึกอยากปฏิเสธการทำงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในภาระหน้าที่ของท่าน	3.28	1.247	ปานกลาง
19. ท่านแบ่งปันวัสดุอุปกรณ์ของท่านให้แก่เพื่อนร่วมงาน	4.40	0.704	มากที่สุด
20. ท่านปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงานด้วยความเต็มใจ	3.97	0.712	มาก
รวม	4.04	0.768	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.768) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ สามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ท่านรู้สึกยินดีให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.559) และท่านแบ่งปันวัสดุอุปกรณ์ของท่านให้แก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.559) อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีงานล้นมือ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.622) ท่านปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.712) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีงานล้นมือ ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 1.247) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

(n = 127)

ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
21. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเสมอแม้จะไม่มีคนอื่นเห็นก็ตาม	4.04	0.609	มาก
22. ท่านมักแสดงความไม่พอใจหากได้รับมอบหมายงานใหม่	3.76	1.096	น้อย
23. ท่านใช้อุปกรณ์สำนักงาน หรือของใช้ต่าง ๆ ในหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า	3.98	0.750	มาก
24. ท่านจะพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยไม่ต้องให้ใครมาบอก	4.03	0.701	มาก
25. ท่านจะนำงานที่ยังไม่เสร็จกลับไปทำต่อที่บ้าน	3.10	1.075	ปานกลาง
รวม	3.78	0.846	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.846) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเสมอแม้จะไม่มีคนอื่นเห็นก็ตาม ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.609) ท่านจะพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยไม่ต้องให้ใครมาบอก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.701) ท่านใช้อุปกรณ์สำนักงาน หรือของใช้ต่าง ๆ ในหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.750) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ท่านจะนำงานที่ยังไม่เสร็จกลับไปทำต่อที่บ้าน ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 1.075) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ท่านมักแสดงความไม่พอใจหากได้รับมอบหมายงานใหม่ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 1.096) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

(n = 127)

ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
26.ท่านมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะ วิจารณ์ผู้อื่น	4.19	0.663	มาก
27.ท่านสามารถอดทนต่อความไม่สะดวกสบายที่อาจเกิดขึ้นใน การทำงานและสถานที่ทำงานได้	3.88	0.783	มาก
28.ท่านจะแสดงอาการโกรธออกมาเมื่อไม่พอใจ	3.51	0.872	น้อย
29.เมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ท่านจะไม่ยอมแพ้หรือ โยนงานให้คนอื่น	3.89	0.838	มาก
30. เมื่อถูกตำหนิ ท่านจะนำมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่รู้สึกโกรธผู้ ที่มาตำหนิ	3.80	0.756	มาก
รวม	3.85	0.782	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.782) เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ สามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด
ได้ดังนี้ ท่านมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์ผู้อื่น ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.663)
เมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานท่านจะไม่ยอมแพ้หรือโยนงานให้คนอื่น ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.838)
ท่านสามารถอดทนต่อความไม่สะดวกสบายที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานและสถานที่ทำงานได้
($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.783) เมื่อถูกตำหนิท่านจะนำมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่รู้สึกโกรธผู้ที่มาตำหนิ
($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.756) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ท่านจะแสดงอาการ โกรธออกมาเมื่อไม่พอใจ
($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.872) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

(n = 127)

ด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
31.เมื่อใช้อุปกรณ์เสร็จแล้ว ท่านจะนำอุปกรณ์ที่ใช้เสร็จแล้วไปเก็บที่เดิมเพื่อให้สะดวกแก่ผู้ที่มาใช้งานต่อไป	4.27	0.660	มากที่สุด
32.ท่านมีส่วนช่วยให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงาน	3.77	0.758	มาก
33.ท่านจะถามความคิดเห็นของคนที่เกี่ยวข้อง ก่อนจะตัดสินใจทำอะไร	4.05	0.711	มาก
34.ท่านพยายามระมัดระวังการกระทำ หรือคำพูดของตนเองไม่ให้กระทบกระทั่งผู้อื่น	3.98	0.701	มาก
35.ท่านมักแสดงความไม่พอใจต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ผู้บริหารมีคำแนะนำให้ปฏิบัติ	3.66	1.093	น้อย
รวม	3.94	0.784	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.784) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ เมื่อใช้อุปกรณ์เสร็จแล้ว ท่านจะนำอุปกรณ์ที่ใช้เสร็จแล้วไปเก็บที่เดิมเพื่อให้สะดวกแก่ผู้ที่มาใช้งานต่อไป ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.660) อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ท่านจะถามความคิดเห็นของคนที่เกี่ยวข้องก่อนจะตัดสินใจทำอะไร ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.711) ท่านพยายามระมัดระวังการกระทำหรือคำพูดของตนเองไม่ให้กระทบกระทั่งผู้อื่น ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.701) ท่านมีส่วนช่วยให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.758) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ท่านมักแสดงความไม่พอใจต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ผู้บริหารมีคำแนะนำให้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.093) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ

(n = 127)

ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
36. ท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับ วิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานคนอื่น	3.72	0.765	มาก
37. เมื่อได้รับมอบหมายงานให้เป็นหนึ่งในทีมงานท่านจะรับผิดชอบงานนั้นอย่างเต็มที่	4.17	0.676	มาก
38. ท่านพร้อมที่จะรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร	4.21	0.686	มากที่สุด
39. ท่านสามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	4.26	0.681	มากที่สุด
40. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และเข้าร่วมด้วยความเต็มใจ	4.15	0.679	มาก
รวม	4.10	0.697	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.697) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ สามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ท่านสามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.681) ท่านพร้อมที่จะรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.686) อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ เมื่อได้รับมอบหมายงานให้เป็นหนึ่งในทีมงานท่านจะรับผิดชอบงานนั้นอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.676) ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรและเข้าร่วมด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.679) ท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.765) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

H_0 : ความผูกพันต่อองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

H_1 : ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานจำแนกออกเป็น

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
4. ความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตัวแปร	OCBรวม	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5
OCรวม	0.714**	0.431**	0.560**	0.611**	0.616**	0.655**
OC1	0.631**	0.324**	0.516**	0.569**	0.579**	0.555**
OC2	0.520**	0.326**	0.312**	0.417**	0.427**	0.604**
OC3	0.612**	0.408**	0.533**	0.520**	0.513**	0.488**

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 4.15 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อบอกว่าตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ในทิศทางใด สามารถแปลผลได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ($r = .714$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเป็นไปตาม H_1 คือ ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านอื่น ๆ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($r = .655$) ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($r = .616$) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($r = .611$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($r = .560$) ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($r = .431$) โดยมีผลการพิจารณาความผูกพันต่อองค์การรายด้าน มีดังนี้

ความผูกพันด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = .631$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านอื่น ๆ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($r = .579$) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($r = .569$) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($r = .555$) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($r = .516$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($r = .324$)

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง ($r = .520$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรด้านอื่น ๆ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ($r = .604$) ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น ($r = .427$) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($r = .417$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในระดับน้อย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ($r = .326$) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($r = .312$)

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = .612$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านอื่น ๆ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($r = .533$) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($r = .520$) ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น ($r = .513$) ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ($r = .488$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ($r = .408$)