

#### บทที่ 4

#### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย” ผู้วิจัยได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 94 คนพบว่า มีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการวิจัยจำนวน 76 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย การนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 3 การสร้างสมการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

#### ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มตัวอย่าง

##### ตารางที่ 4.1

การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (N=76)

| ลักษณะส่วนบุคคล    | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------|------------|--------|
| <b>เพศ</b>         |            |        |
| ชาย                | 43         | 56.6   |
| หญิง               | 33         | 43.4   |
| รวม                | 76         | 100.0  |
| <b>ระดับสายงาน</b> |            |        |
| ระดับปฏิบัติการ    | 50         | 65.8   |
| ระดับหัวหน้างาน    | 17         | 22.4   |
| ระดับบริหาร        | 9          | 11.8   |
| รวม                | 76         | 100.0  |

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (N=76)

| ลักษณะส่วนบุคคล       | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------|------------|--------|
| <b>อายุงาน</b>        |            |        |
| น้อยกว่า 1 ปี         | 10         | 13.2   |
| 1 – 5 ปี              | 28         | 36.8   |
| 6 – 10 ปี             | 11         | 14.5   |
| มากกว่า 10 ปี         | 27         | 35.5   |
| รวม                   | 76         | 100.0  |
| <b>ระดับเงินเดือน</b> |            |        |
| น้อยกว่า 15,000 บาท   | 17         | 22.4   |
| 15,000 – 30,000 บาท   | 34         | 44.7   |
| 30,001 – 50,000 บาท   | 14         | 18.4   |
| มากกว่า 50,000 บาท    | 11         | 14.5   |
| รวม                   | 76         | 100.0  |

จากตารางที่ 4.1 แสดงการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

1. เพศ : กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 เพศหญิงจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4
2. ระดับสายงาน : กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 รองลงมาคือระดับหัวหน้างาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือระดับบริหาร จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8
3. อายุงาน : กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมา มีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2
4. ระดับเงินเดือน : กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระดับเงินเดือน 15,000 - 30,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมา มีระดับเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด มีระดับเงินเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงคะแนนของคุณภาพชีวิตการทำงาน

| คุณภาพชีวิต<br>การทำงาน                    | ค่าเฉลี่ย              | ส่วน<br>เบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | ระดับคะแนนคุณภาพชีวิต<br>การทำงาน |                      |                  |
|--------------------------------------------|------------------------|------------------------------|-----------------------------------|----------------------|------------------|
|                                            |                        |                              | ต่ำ<br>1.00-2.33                  | ปานกลาง<br>2.34-3.67 | สูง<br>3.68-5.00 |
| 1) ผลตอบแทนที่<br>เพียงพอและ<br>ยุติธรรม   | 3.03<br>(ระดับปานกลาง) | .69                          | 8 คน<br>10.5%                     | 49 คน<br>64.5%       | 19 คน<br>25.0%   |
| 2) การพัฒนา<br>ศักยภาพของ<br>ผู้ปฏิบัติงาน | 3.68<br>(ระดับสูง)     | .69                          | 4 คน<br>5.3%                      | 32 คน<br>42.1%       | 40 คน<br>52.6%   |
| 3) ความก้าวหน้าใน<br>ตำแหน่งหน้าที่        | 3.40<br>(ระดับปานกลาง) | .71                          | 6 คน<br>7.9%                      | 40 คน<br>52.6%       | 30 คน<br>39.5%   |
| 4) ความมั่นคงใน<br>อาชีพ                   | 3.53<br>(ระดับปานกลาง) | .67                          | 3 คน<br>3.9%                      | 46 คน<br>60.5%       | 27 คน<br>35.5%   |
| 5) สังคมสัมพันธ์                           | 3.67<br>(ระดับปานกลาง) | .61                          | 4 คน<br>5.3%                      | 36 คน<br>47.4%       | 36 คน<br>47.4%   |
| 6) ลักษณะการ<br>บริหารงาน                  | 3.55<br>(ระดับปานกลาง) | .69                          | 7 คน<br>9.2%                      | 35 คน<br>46.1%       | 34 คน<br>44.7%   |
| 7) ภาวะอิสระ<br>จากงาน                     | 3.42<br>(ระดับปานกลาง) | .75                          | 7 คน<br>9.2%                      | 35 คน<br>46.1%       | 34 คน<br>44.7%   |
| 8) ความภูมิใจใน<br>องค์การ                 | 3.62<br>(ระดับปานกลาง) | .56                          | 2 คน<br>2.6%                      | 39 คน<br>51.3%       | 35 คน<br>46.1%   |
| รวมทุกด้าน                                 | 3.49<br>(ระดับปานกลาง) | .44                          | 1 คน<br>1.3%                      | 46 คน<br>60.5%       | 29 คน<br>38.2%   |

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและการแจกแจงคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ (เกณฑ์ 1.00 - 2.33) ระดับปานกลาง (เกณฑ์ 2.34 - 3.67) และระดับสูง (เกณฑ์ 3.68 - 5.00) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสังคมสัมพันธ์ และความภูมิใจในองค์กร ระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ 3.62 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านลักษณะการบริหารงาน ความมั่นคงในอาชีพ ภาวะอิสระจากงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55, 3.53, 3.42, 3.40 และ 3.03 ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ระดับปานกลางจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 และระดับต่ำจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5

2. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 ระดับปานกลางจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 และระดับต่ำจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 ระดับปานกลางจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 และระดับต่ำจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

4. ความมั่นคงในอาชีพ กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 ระดับปานกลางจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 และระดับต่ำจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

5. สังคมสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 ระดับปานกลางจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 และระดับต่ำจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

6. ลักษณะการบริหารงาน กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 ระดับปานกลางจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 และระดับต่ำจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2

7. ภาวะอิสระจากงาน กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 ระดับปานกลางจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 และระดับต่ำจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2

8. ความภูมิใจในองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 ระดับปานกลางจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 และระดับต่ำจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

9. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 ระดับปานกลางจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 และระดับต่ำจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

#### ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงคะแนนของความผูกพันต่อองค์กร

| ความผูกพัน<br>ต่อองค์กร | ค่าเฉลี่ย              | ส่วน<br>เบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | ระดับความผูกพันต่อองค์กร |                      |                  |
|-------------------------|------------------------|------------------------------|--------------------------|----------------------|------------------|
|                         |                        |                              | ต่ำ<br>1.00-2.33         | ปานกลาง<br>2.34-3.67 | สูง<br>3.68-5.00 |
| 1.ด้านจิตใจ             | 3.54<br>(ระดับปานกลาง) | .48                          | 1 คน<br>1.3%             | 45 คน<br>59.2%       | 30 คน<br>39.5%   |
| 2.ด้านการคงอยู่         | 3.35<br>(ระดับปานกลาง) | .56                          | 3 คน<br>3.9%             | 51 คน<br>67.1%       | 22 คน<br>28.9%   |
| 3.ด้านบรรทัดฐาน         | 3.44<br>(ระดับปานกลาง) | .47                          | 1 คน<br>1.3%             | 53 คน<br>69.7%       | 22 คน<br>28.9%   |
| รวมทุกด้าน              | 3.45<br>(ระดับปานกลาง) | .43                          | 0 คน<br>0 %              | 50 คน<br>65.8%       | 26 คน<br>34.2%   |

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและการแจกแจงคะแนนความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ (เกณฑ์ 1.00 - 2.33) ระดับปานกลาง (เกณฑ์ 2.34 - 3.67) และระดับสูง (เกณฑ์ 3.68 - 5.00) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54, 3.45 และ 3.35 ตามลำดับ และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 ระดับปานกลางจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 และระดับต่ำจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3
2. ด้านการคงอยู่ กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 ระดับปานกลางจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 และระดับต่ำจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9
3. ด้านบรรทัดฐาน กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 ระดับปานกลางจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 และระดับต่ำจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3
4. ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 ระดับปานกลางจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8

#### ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงคะแนนของ  
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

| พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ | ค่าเฉลี่ย          | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับพฤติกรรม<br>การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ |                      |                  |
|--------------------------------------|--------------------|----------------------|-----------------------------------------------|----------------------|------------------|
|                                      |                    |                      | ต่ำ<br>1.00-2.33                              | ปานกลาง<br>2.34-3.67 | สูง<br>3.68-5.00 |
| 1.การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น         | 3.70<br>(ระดับสูง) | .53                  | 0 คน<br>0%                                    | 43 คน<br>56.6%       | 33 คน<br>43.4%   |
| 2.การเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น            | 4.17<br>(ระดับสูง) | .45                  | 0 คน<br>0%                                    | 9 คน<br>11.8%        | 67 คน<br>88.2%   |
| 3.ความอดทนอดกลั้น                    | 4.16<br>(ระดับสูง) | .52                  | 0 คน<br>0%                                    | 10 คน<br>13.2%       | 66 คน<br>86.8%   |
| 4.การรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ      | 3.68<br>(ระดับสูง) | .46                  | 0 คน<br>0%                                    | 39 คน<br>51.3%       | 37 คน<br>48.7%   |
| 5.การตระหนักในหน้าที่                | 3.95<br>(ระดับสูง) | .51                  | 0 คน<br>0%                                    | 20 คน<br>26.3%       | 56 คน<br>73.7%   |
| รวมทุกด้าน                           | 3.93<br>(ระดับสูง) | .37                  | 0 คน<br>0%                                    | 21 คน<br>27.6%       | 55 คน<br>72.4%   |

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและการแจกแจงคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ (เกณฑ์ 1.00 - 2.33) ระดับปานกลาง (เกณฑ์ 2.34 - 3.67) และระดับสูง (เกณฑ์ 3.68 - 5.00) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความตระหนักในหน้าที่ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การรับผิดชอบและให้ความร่วมมือระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17, 4.16, 3.95, 3.70 และ 3.68 ตามลำดับ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 ระดับปานกลางจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6
2. การเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 88.2 ระดับปานกลางจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8
3. ความอดทนอดกลั้น กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 86.8 ระดับปานกลางจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2
4. การรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 ระดับปานกลางจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3
5. การตระหนักในหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 ระดับปานกลางจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6
6. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 ระดับปานกลางจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6

## ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

### สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 เพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ  
ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 1.1

$H_0$  : เพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที่  
ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การระหว่างเพศชายและเพศหญิง

| เพศ  | พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ |           |     | t    | p-value |
|------|--------------------------------------|-----------|-----|------|---------|
|      | จำนวนคน                              | $\bar{x}$ | SD  |      |         |
| ชาย  | 43                                   | 3.89      | .38 | .825 | .412    |
| หญิง | 33                                   | 3.97      | .36 |      |         |

จากตารางที่ 4.5 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การระหว่างเพศชายและเพศหญิง จากการทดสอบค่าที่ (t-test) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .412 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน



สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 ระดับสายงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 1.2

$H_0$  : ระดับสายงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ระดับสายงานแตกต่างกันอย่างน้อยสองระดับมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร  
จำแนกตามระดับสายงาน

| ระดับสายงาน     | พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร |              | F Ratio | p-value |
|-----------------|-------------------------------------|--------------|---------|---------|
|                 | จำนวนคน                             | $\bar{x}$ SD |         |         |
| ระดับปฏิบัติการ | 50                                  | 3.87 .38     | 1.677   | .194    |
| ระดับหัวหน้างาน | 17                                  | 4.02 .36     |         |         |
| ระดับบริหาร     | 9                                   | 4.06 .33     |         |         |

จากตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามระดับสายงาน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .194 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า ระดับสายงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 อายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 1.3

$H_0$  : อายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุงานแตกต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ  
จำแนกตามอายุงาน

| ระดับสายงาน   | พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ |              | F Ratio | p-value |
|---------------|--------------------------------------|--------------|---------|---------|
|               | จำนวนคน                              | $\bar{x}$ SD |         |         |
| น้อยกว่า 1 ปี | 10                                   | 3.82 .41     | 1.558   | .207    |
| 1 – 5 ปี      | 28                                   | 3.99 .34     |         |         |
| 6 – 10 ปี     | 11                                   | 4.06 .43     |         |         |
| มากกว่า 10 ปี | 27                                   | 3.84 .36     |         |         |

จากตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกตามอายุงาน พบว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมมีค่า **p-value** เท่ากับ .207 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า อายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 ระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 1.4

$H_0$  : ระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ระดับเงินเดือนแตกต่างกันอย่างน้อยสองสถานภาพมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร  
จำแนกตามระดับเงินเดือน

| ระดับเงินเดือน      | พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร |              | F Ratio | p-value |
|---------------------|-------------------------------------|--------------|---------|---------|
|                     | จำนวนคน                             | $\bar{x}$ SD |         |         |
| น้อยกว่า 15,000 บาท | 17                                  | 3.84 .38     | .575    | .634    |
| 15,000 – 30,000 บาท | 34                                  | 3.92 .41     |         |         |
| 30,001 – 50,000 บาท | 14                                  | 3.98 .32     |         |         |
| มากกว่า 50,000 บาท  | 11                                  | 4.01 .33     |         |         |

จากตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .634 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า ระดับ เงินเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

## **สมมติฐานการวิจัยที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานทางสถิติที่ 2.1

$H_0$  : คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร

$H_1$  คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 คุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานทางสถิติที่ 2.2

$H_0$  : คุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

$H_1$  คุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานทางสถิติที่ 2.3

$H_0$  : คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

$H_1$  คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานทางสถิติที่ 2.4

$H_0$  : คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

$H_1$  คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5 คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานทางสถิติที่ 2.5

$H_0$  : คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในอาชีพไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

$H_1$  คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.6 คุณภาพชีวิตด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานทางสถิติที่ 2.6

$H_0$  : คุณภาพชีวิตด้านสังคมสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

$H_1$  คุณภาพชีวิตด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.7 คุณภาพชีวิตด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานทางสถิติที่ 2.7

$H_0$  : คุณภาพชีวิตด้านลักษณะการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

$H_1$  คุณภาพชีวิตด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.8 คุณภาพชีวิตในด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานทางสถิติที่ 2.8

$H_0$  : คุณภาพชีวิตในด้านภาวะอิสระจากงานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

$H_1$  คุณภาพชีวิตในด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.9 คุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานทางสถิติที่ 2.9

$H_0$  : คุณภาพชีวิตในความภูมิใจในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

$H_1$  คุณภาพชีวิตในความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4.9

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์กร (n = 76)

| องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน   | ค่าสหสัมพันธ์ | p-value |
|------------------------------------|---------------|---------|
| 1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม   | .056          | .630    |
| 2. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | .023          | .842    |
| 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่    | .147          | .204    |
| 4. ความมั่นคงในอาชีพ               | .050          | .666    |
| 5. สังคมสัมพันธ์                   | .037          | .753    |
| 6. ลักษณะการบริหารงาน              | .026          | .822    |
| 7. ภาวะอิสระจากงาน                 | .092          | .429    |
| 8. ความภูมิใจในองค์กร              | .106          | .364    |
| คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม          | .076          | .512    |

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ค่า p-value ของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีค่าเท่ากับ .512 และแต่ละด้านมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ ( $H_0$ ) ที่ 2.1-2.9 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 - 2.9 สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

**สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**

**สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1** ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

### สมมติฐานทางสถิติที่ 3.1

$H_0$  : ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

$H_1$  : ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

### สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

#### สมมติฐานทางสถิติที่ 3.2

$H_0$  : ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

$H_1$  : ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

### สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

#### สมมติฐานทางสถิติที่ 3.3

$H_0$  : ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

$H_1$  : ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

### สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

#### สมมติฐานทางสถิติที่ 3.4

$H_0$  : ความผูกพันด้านบรรทัดฐานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

$H_1$  : ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตารางที่ 4.10

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์การ (n = 76)

| องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ    | ค่าสหสัมพันธ์ | p-value |
|--------------------------------------|---------------|---------|
| 1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ     | .23           | .049*   |
| 2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ | .20           | .083    |
| 3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน | .23           | .050*   |
| ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม           | .25           | .029*   |

\*  $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เท่ากับ .25 มีค่า p-value เท่ากับ .029 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เท่ากับ .23 มีค่า p-value เท่ากับ .049 และ .050 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ ( $H_0$ ) ที่ 3.3 แต่ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 3.3 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคงอยู่ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

แล้วปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ ( $H_0$ ) ที่ 3.1, 3.2 และ 3.4 แต่ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.1, 3.2 และ 3.4 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



#### สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

###### สมมติฐานทางสถิติที่ 4.1

$H_0$  : ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

$H_1$  : ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

###### สมมติฐานทางสถิติที่ 4.2

$H_0$  : ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

$H_1$  : ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

###### สมมติฐานทางสถิติที่ 4.3

$H_0$  : ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

$H_1$  : ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### สมมติฐานการวิจัยที่ 4.4 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

###### สมมติฐานทางสถิติที่ 4.4

$H_0$  : ความผูกพันด้านบรรทัดฐานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

$H_1$  : ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.11

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (n = 76)

| องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ    | ค่าสหสัมพันธ์ | p-value |
|--------------------------------------|---------------|---------|
| 1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ     | .50           | .000**  |
| 2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ | .57           | .000**  |
| 3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน | .58           | .000**  |
| ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม           | .63           | .000**  |

\*  $p < .01$ 

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านบรรทัดฐาน ด้านการคงอยู่ และด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ .63, .58, .57 และ .50 มีค่า p-value เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ ( $H_0$ ) ที่ 4.1 - 4.4 แต่ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 - 4.4 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

### ส่วนที่ 3 การสร้างสมการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การสร้างสมการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีตัวแปรต้น คือ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งแปดด้าน และความผูกพันต่อองค์การทั้งสามด้านว่ามีองค์ประกอบใดจะสามารถทำนายระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังนี้

ตารางที่ 4.12

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนสำหรับทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

| ตัวแปร                             | R    | R <sup>2</sup> | Adj. R <sup>2</sup> | F     | B       | SE B   | t      | Sig-t  |
|------------------------------------|------|----------------|---------------------|-------|---------|--------|--------|--------|
| (ค่าคงที่)                         |      |                |                     |       | 125.479 | 11.931 | 10.517 | .000** |
| 1.ความผูกพันต่อ<br>องค์กรด้านจิตใจ | .227 | .051           | .039                | 4.011 | .744    | .371   | 2.604  | .049*  |

\* p< .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ สามารถทำนายได้ร้อยละ 3.9 ซึ่งสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร = 125.479 + .744 (ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ)