



พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
กรณีศึกษา : พนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
Organizational Citizenship Behavior
Case Study: Employees of online sales company in Bangkok

นายพรพล ปรีวัฒน์
นายमाण มานะขำนิ
นายสรวิศ สุวรรณรัตน์

งานวิจัยเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชา
การค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

งานวิจัยของ

นายพรพล ปรีวัฒน์

นายณาน มานะขำนิ

นายสรวิศ สุวรรณรัตน์

นักศึกษาภาคปกติ หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

เรื่อง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์

แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ภาคเรียนที่ 1/2565

เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2565

ผลการประเมินงานวิจัย : ดีมาก ดี พอใช้

ประธานหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

.....
(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย

.....
(ผศ.ดร.สฤณี ศรีโยธิน)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิจัย	พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
ผู้ดำเนินการวิจัย	นายพรพล ปรีวัฒน์ นายณาน มานะขำนิ และ นายสรวิศ สุวรรณรัตน์
อาจารย์ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฤณี ศรีโยธิน หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ปี พ.ศ.	2565

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและระดับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและผลลัพธ์พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยศึกษากับประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำนวน 200 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยินยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 10.00 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.18 ปัจจัยของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่แตกต่างกัน ด้านพฤติกรรมการณ์ให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการณ์คำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมการณ์อดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมการณ์ให้ความร่วมมือ และด้านด้านพฤติกรรมการณ์ความสำนึกในหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า ด้านปัจจัยของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีค่า $r = .441$ ด้านพฤติกรรมการณ์ช่วยเหลือ มีค่า $r = .429$ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ส่วนด้านพฤติกรรมการณ์น้ำใจนักกีฬา มีค่า $r = .352$ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ มีค่า $r = .280$ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การมีค่า $r = .274$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนั้นยังพบว่า พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านผลลัพธ์ต่อบุคคล อยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง มีค่า $r = .418$ และด้านผลลัพธ์ต่อองค์การ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างต่ำ มีค่า $r = .317$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร, ผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร



ABSTRACT

Title	Organizational Citizenship Behavior Employees of online sales company in Bangkok
Researcher	Pornpol Pativat, Charn Manachamni and Sorravit Suwannarat
Advisor	Asst. Prof. Dr. Sarit Sriyothin
Department	Bachelor of Arts Program in Industrial and Organizational Psychology Faculty of Humanities and Social Sciences, Suan Dusit University
Year	2022

The objectives of this research are as follows: 1) To study the level of factors that contribute to organizational citizenship behavior and the level of organizational citizenship behavior, 2) to compare personal factors that affect organizational citizenship behavior, 3) to study the relationship between the factors of organizational citizenship behavior and organizational citizenship behavior, 4) To study the relationship between organizational citizenship behavior and the results of organizational citizenship behavior, studying the population, namely, 200 employees of an online distribution company in Bangkok, calculating the sample using Taro Yamane's formula, a sample of 80 people, set a statistical significance at the level of .01, allowing the discrepancy not to exceed 10.00 percent, using questionnaires as a tool to collect data, analyze and process data by the SPSS for Windows computer program.

As a results of testing hypotheses, organizational citizenship behavior as a whole. There is an average of 4.18 factors of different organizational citizenship behavior. Behavioral aspects of assistive action Behavioral aspects of taking into account others Behavioral aspects, tolerance, restraint. Statistically significant at the level of .05, according to a relationship study, it was found that the factors of organizational citizenship behavior correlate with organizational citizenship behavior. There is a value of $r = .441$. It has a value of $r = .429$ at a moderate correlation level. Sportsmanship behavior has a value of $r = .352$, an organization's loyalty is worth $r = .280$, the organization's compliance side has a statistically significant $r = .274$ value at the level of

.01. Organizational citizenship behavior correlates with the results of organizational citizenship behavior, and the personal results is moderate. It has a value of $r = .418$, and the resulting aspect to the organization is at a relatively low correlation level. There is a statistically significant value $r = .317$ at the .01 level.

Keyword : Factor of Organizational Citizenship Behavior, Organizational Citizenship Behavior, Results of Organizational Citizenship Behavior



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สฤณี ศรีโยธิน อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยที่ช่วยชี้แนะเส้นทางการทำวิจัยให้เป็นไปตามกรอบที่ถูกต้อง และควบคุมการทำการศึกษาค้นคว้าวิจัย รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องจนเสร็จสมบูรณ์ ตลอดจนตรวจเครื่องมือเพื่อให้เป็นมาตรฐานความถูกต้องในด้านต่าง ๆ จนสามารถนำไปใช้ได้ในพื้นที่สุด ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การที่คอยให้คำปรึกษา ให้การสนับสนุนและผลักดันในการทำวิจัยครั้งนี้ จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตลอดจนถ่ายทอดและอบรมสั่งสอน เพื่อที่ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิตประจำวันและสังคมต่อไป จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ท่านเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยในการทำการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณกลุ่มเพื่อนวิจัย ได้แก่ นายพรพล ปรีวัฒน์ และ นายฉาน มานะขำนิ และ นายสรวิศ สุวรรณรัตน์ รวมถึงเพื่อน ๆ หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ที่คอยให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนตลอดเวลา รวมถึงคอยให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอตลอดจนช่วยตรวจสอบงานวิจัยเล่มนี้ให้เกิดความสมบูรณ์ที่สุด

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัว ที่คอยส่งเสริมและสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการทำวิจัยครั้งนี้ และยังให้โอกาสทางการศึกษาที่ดี คอยเป็นกำลังใจให้ตลอดเวลา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันที่สำคัญทำให้ผู้วิจัยสามารถทำทุกอย่างให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณครอบครัวอันเป็นที่รักอย่างยิ่ง

นายพรพล ปรีวัฒน์ นายฉาน มานะขำนิ
และ นายสรวิศ สุวรรณรัตน์
หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

พ.ศ. 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	5
คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	11
ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	11
ความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	12
ปัจจัยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	13
ผลลัพธ์ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	15
ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	17
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
กรอบแนวคิดในการวิจัย	23

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
เครื่องมือในการวิจัย	25
ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล	28
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	29
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	32
ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร	33
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	45
ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	65
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการศึกษาวิจัย	67
อภิปรายผลการศึกษาวิจัย	78
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	82
บรรณานุกรม	85

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ใบขอความอนุเคราะห์ห้องค์การ	89
ภาคผนวก ข แสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	91
ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	99
ประวัติผู้วิจัย	107

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 1	แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปรจากแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)	26
ตารางที่ 2	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient โดยพบว่ามีความจำแนก ในแต่ละตัวแปร	28
ตารางที่ 4.1	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	32
ตารางที่ 4.2	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน ปัจจัยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมกรรมการช่วยเหลือ	33
ตารางที่ 4.3	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน ปัจจัยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา	34
ตารางที่ 4.4	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน ปัจจัยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	34
ตารางที่ 4.5	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน ปัจจัยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	35
ตารางที่ 4.6	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน ปัจจัยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล	36
ตารางที่ 4.7	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน ปัจจัยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือ	36

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8	37
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน ปัจจัยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการพัฒนาตนเอง	
ตารางที่ 4.9	38
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน ปัจจัยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในด้านต่างๆ	
ตารางที่ 4.10	38
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ	
ตารางที่ 4.11	39
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น	
ตารางที่ 4.12	40
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรม ความอดทนอดกลั้น	
ตารางที่ 4.13	41
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรม การให้ความร่วมมือ	
ตารางที่ 4.14	41
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรม ความสำนึกในหน้าที่	
ตารางที่ 4.15	42
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในด้านต่างๆ	
ตารางที่ 4.16	43
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน ผลลัพธ์ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านผลลัพธ์ต่อบุคคล	

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.17	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน ผลลัพธ์ของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านผลลัพธ์ต่อองค์การ	44
ตารางที่ 4.18	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน ผลลัพธ์ของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในด้านต่างๆ	45
ตารางที่ 4.19	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของเพศกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยใช้การทดสอบค่า F-test (One Way ANOVA)	45
ตารางที่ 4.20	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านเพศกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมการณ์ให้ความช่วยเหลือ	47
ตารางที่ 4.21	แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของอายุกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	47
ตารางที่ 4.22	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานพนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน	48
ตารางที่ 4.23	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมการณ์คำนึงถึงผู้อื่น	49
ตารางที่ 4.24	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมการณ์ความอดทนอดกลั้น	49
ตารางที่ 4.25	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมการณ์ให้ความร่วมมือ	50
ตารางที่ 4.26	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านรวม	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27	51
แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของระดับการศึกษากับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) และแปลผล	
ตารางที่ 4.28	52
แสดงผลการทดสอบสมมติฐานพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน	
ตารางที่ 4.29	53
แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านระดับการศึกษากับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นของ	
ตารางที่ 4.30	54
แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านระดับการศึกษากับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	
ตารางที่ 4.31	54
แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านระดับการศึกษากับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านรวม	
ตารางที่ 4.32	55
แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของอายุการทำงานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) และแปลผล	
ตารางที่ 4.33	55
แสดงผลการทดสอบสมมติฐานพนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน	
ตารางที่ 4.34	57
แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุการทำงานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	
ตารางที่ 4.35	58
แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุการทำงานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.36	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุการทำงานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	58
ตารางที่ 4.37	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุการทำงานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	59
ตารางที่ 4.38	38 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุการทำงานกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านรวม	60
ตารางที่ 4.39	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	61
ตารางที่ 4.40	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์การกับผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	63
ตารางที่ 4.41	แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	65

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

ในปัจจุบันการบริหารงานในองค์การทั้งภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานองค์การทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์การจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้นสิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ปัทมาพร ท่อชู, 2559) ซึ่งต้องมีการพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational citizenship behavior) ให้เกิดแก่ บุคลากรในองค์การ โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การจะช่วยสร้างทุนทางสังคม และมีส่วนช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การได้ และยังสามารถพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้อีกด้วย ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่เกิดขึ้นเองจากตัวของ บุคลากรที่อยู่นอกเหนือจากที่องค์การได้กำหนดไว้ โดยพฤติกรรมนี้บุคลากรจะเต็มใจปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การได้เป็นอย่างดี ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรงจากองค์การแต่อย่างใดและถือได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน องค์การต่าง ๆ ทั่วโลกมีการแข่งขันกันสูงขึ้นตามยุคสมัย แต่ละองค์การจึงต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อรับมือกับภาวะเศรษฐกิจ ทั้งในภาวะเศรษฐกิจที่ดีและในภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ และต้องเตรียมรับมือกับผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ยิ่งในปัจจุบันทุกองค์การยิ่งต้องปรับตัวเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ส่งผลให้องค์การทั่วโลกได้รับผลกระทบจากโรคระบาด ทั้งในด้านภาวะเศรษฐกิจ ด้านของการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านอื่น ๆ ฉะนั้นองค์การทั่วโลกจึงต้องปรับตัวในการปฏิบัติงาน เพื่อให้้องค์การของตนมีความอยู่รอดภายใต้สถานการณ์ของโรคระบาด โดยยังคงไว้ซึ่งความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในประเทศไทยเองก็ได้รับผลกระทบเช่นกัน ภายใต้การแข่งขันสูงและในสถานการณ์โรคระบาด จึงต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน จากเดิมที่ปฏิบัติงานในองค์การ ก็มีการปรับเปลี่ยนมาเป็นการปฏิบัติงานจากที่บ้าน (Work form home)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ สามารถเกิดขึ้นได้หลายปัจจัย เช่น ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และพฤติกรรมผู้นำ (Podsakoff et al. 2000, อ้างถึงใน วิจิตรย์ โชตนะพันธ์, 2563 : 13) ในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะงาน การรับรู้ความยุติธรรม และความผูกพันในงานนั้นเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Job Characteristic ของแฮคแมนและโอล์ดแฮม (1980) ที่ระบุว่า คุณลักษณะของงานที่ประกอบไปด้วย การได้ทำงานที่ใช้ทักษะหลากหลาย งานที่มีความสำคัญและต่อเนื่องตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ มีอิสระในการทำงานและได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน และส่งผลให้เกิดความผูกพันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (อริยวราธรรม รัชมีกอบกุล, 2559 : 10-11) นอกจากนี้ยังพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวมต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การนั้นไม่ได้มีการระบุไว้ในรายละเอียดของงานหรือในสัญญาว่าจ้างระหว่างพนักงานกับองค์การ จึงเป็นพฤติกรรมที่พนักงานสร้างสรรค์และเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง (สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2547 อ้างถึงในประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ, 2558 : 29) ซึ่งสอดคล้องกับตุลยา เจริญทอง ที่ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัล เป็นสิ่งที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติ และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและองค์การประสบความสำเร็จ (ตุลยา เจริญทอง, 2550 : 26 อ้างถึงใน ทิพย์วิมล จรลี, 2558 : 48) ดังนั้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ไม่เพียงแต่จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การได้อีกด้วย

ภายใต้สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองภายนอกองค์การและสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การหันมาให้ความสนใจกับเรื่องทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การเป็นสิ่งที่บ่งชี้หรือสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพและศักยภาพของทรัพยากรบุคคลขององค์การอย่างไม่อาจปฏิเสธได้ ข้อเท็จจริงที่รับรู้กันก็คือบุคลากรกลายเป็นทรัพยากรสำคัญส่วนหนึ่งขององค์การที่เป็นตัวกำหนดทั้ง ความสำเร็จ โอกาสในการเจริญเติบโต และความล้มเหลวขององค์การไม่ทางตรงก็ทางอ้อม ในประเด็นเรื่องคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรในองค์การนี้ แต่ละองค์การก็ประสบกับปัญหาในหลากหลายลักษณะ ทั้งในลักษณะของระดับความรู้ ความสามารถในการทำงาน และทักษะในการปฏิบัติงานรวม ตลอดจนถึงทัศนคติที่มีต่อองค์การ ความสำคัญของปัญหาดังกล่าวนี้ทำให้แทบทุกองค์การต่างใช้ความพยายามและทรัพยากรไม่น้อยในการจัดการให้บุคลากรในองค์การมีความมุ่งมั่นและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพราะหากไม่ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบนั้นจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การในอนาคตได้ (ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต, 2559)

2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
- 2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
- 2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและผลลัพธ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

1) ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่

1.1) ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ประสบการณ์การทำงาน

1.2) ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

- พฤติกรรมช่วยเหลือ

- พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา
- ความจงรักภักดีต่อองค์กร
- การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร
- ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล
- การให้ความร่วมมือ
- การพัฒนาตนเอง

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

2.1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

- พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
- พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น
- พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
- พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
- พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

2.2) ผลลัพธ์ของพฤติกรรมสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

- ผลลัพธ์ต่อบุคคล
- ผลลัพธ์ต่อองค์กร

3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากร คือ พนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าวโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ บังเอิญ ซึ่งเป็นการไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น และเพื่อให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร จึงได้

คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ศรีสุขกาญจน์, 2553: 54) ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน

3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นระยะเวลา 6 เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2565 สิ้นสุดในวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2565

4. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

5.1 **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุระดับการศึกษา อายุการทำงาน ดังต่อไปนี้

5.1.1 **เพศ** หมายถึง ลักษณะทางชีวภาพที่ใช้ในการแบ่งแยกกลุ่มของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ออกเป็นเพศชาย เพศหญิง และLGBTQ+

5.1.2 **อายุ** หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

- กลุ่มที่ 1 คือ อายุต่ำกว่า 21 ปี
- กลุ่มที่ 2 คือ อายุตั้งแต่ 21 ปี ถึง 30 ปี
- กลุ่มที่ 3 คือ อายุตั้งแต่ 31 ปี ถึง 40 ปี
- กลุ่มที่ 4 คือ อายุตั้งแต่ 41 ปี ถึง 50 ปี
- กลุ่มที่ 5 คือ อายุตั้งแต่ 51 ปี ถึง 60 ปี

5.1.3 **ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่ง ออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

- กลุ่มที่ 1 คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี
- กลุ่มที่ 2 คือ ปริญญาตรี
- กลุ่มที่ 3 คือ ปริญญาโท
- กลุ่มที่ 4 คือ ปริญญาเอก

5.1.4 **อายุการทำงาน** หมายถึง ระยะเวลานับตั้งแต่ปีที่พนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครเข้าปฏิบัติงานในบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จนถึงปีที่ตอบ แบบสอบถาม

5.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior หรือ OCB) คือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลเองที่อยู่นอกเหนือจากบทบาทที่องค์กร ได้มีการกำหนดไว้ และเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร โดยได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไว้ 5 ด้าน ดังนี้

5.2.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการแสดงความช่วยเหลือ ซึ่งได้แก่ การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยมักจะมีลักษณะในการช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน หรืออาจเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กร รวมถึงลูกค้าขององค์กร ทั้งนี้จะอุทิศตนและคอยให้ความช่วยเหลือต่อผู้ร่วมงาน รวมถึงให้ความช่วยเหลือทุกๆ ด้านที่เป็น

5.2.2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อปกป้องการก่อให้เกิดปัญหา เนื่องจากการปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นอาจก่อให้เกิดปัญหาอันเป็นผลมาจากการกระทำของบุคคลหนึ่งซึ่งอาจมีผลต่ออีกบุคคลหนึ่ง ดังนั้นการคำนึงถึงผู้อื่นในการช่วยคิด และหาทางออกรวมถึงป้องกัน และแก้ไขปัญหาก็อาจเกิดขึ้นถือเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีพฤติกรรมในการใส่ใจและตระหนักถึงผู้ร่วมงานคนอื่นอยู่เสมอเกี่ยวกับผลการกระทำของตนเองโดยพิจารณาจากมุมมองในการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

5.2.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นความอดทนของบุคคลที่มีความคับข้องใจที่เข้ามารบกวน หรือความเครียด ตลอดจนสามารถทนต่อความรู้สึกกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ต้องการเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน รวมถึงไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้งใดๆ เกิดขึ้นภายในองค์กร

5.2.4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร โดยมีใช้แค่การแสดงความคิดเห็น แต่รวมประพฤติปฏิบัติในส่วนอื่นๆ เช่น การมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งยังเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ร่วมแสดงความรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่ตนได้เข้าไปมีส่วนร่วม หรือดำเนินการต่างๆ ด้วย

5.2.5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้ปฏิบัติตามระเบียบและสนองตอบนโยบายขององค์กรได้อย่างเคร่งครัดเกินกว่าความคาดหมายที่เกิดขึ้นจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรได้มีการกำหนดไว้ในระดับต่ำสุด เช่น มีความตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลาในการ

ปฏิบัติงานไปกับเรื่องส่วนตัว เป็นบุคคลที่มีจิตสำนึกในหน้าที่ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยปฏิบัติงานสนองต่อนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี รวมถึงไม่พยายามหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน

5.3 ปัจจัยการมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Organ (1997) อ้างถึงใน วัฒนา อ่อนแก้ว (2554) ได้ศึกษาวิจัยพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทนี้และ ได้กำหนดเป็น "พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร" (Organizational Citizenship Behavior) แบ่งออกเป็น 7 รูปแบบดังนี้

5.3.1 พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior) เป็นพฤติกรรมที่แสดงความช่วยเหลือเรื่องงานของบุคคลอื่นโดยสมัครใจ

5.3.2 พฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) เป็นลักษณะของพฤติกรรมคนที่ยอมทนต่อสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ โดยไม่มีการคับข้องใจ และยังมีความคิดทางบวก ในการทำงานและไม่ปฏิเสธความเห็นของผู้อื่น

5.3.3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) เป็นพฤติกรรมที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และผู้นำองค์กร ซึ่งทำให้เกิดการส่งเสริมองค์กรและการปกป้ององค์กรต่อภัยคุกคามต่างๆ

5.3.4 การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Organizational Compliance) เป็นพฤติกรรมที่ยอมรับอย่างมีเหตุผลต่อโครงสร้างองค์กรข้อบังคับตลอดถึงกฎระเบียบขององค์กร

5.3.5 ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล (Individual Initiative) เป็นพฤติกรรมพิเศษเฉพาะบุคคลที่ต้องคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นเพื่อให้งานสำเร็จ โดยเร็วและนำไปสู่ความก้าวหน้าในการทำงาน

5.3.6 การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสนใจและความตั้งใจในการทำงานและมีส่วนร่วมในองค์กร ร่วมแสดงความคิดเห็น ตลอดจนร่วมรับผิดชอบนโยบายขององค์กร

5.3.7 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นพฤติกรรมโดยความสมัครใจในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อให้การทำงานได้ดีขึ้น

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ
2. ได้ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ
3. ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และผลลัพธ์ของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ
4. เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารหรือองค์การในการดูแลพนักงาน ให้เกิดพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่ง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตาม หัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
 - 1.1. ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
 - 1.2. ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
 - 1.3. ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
 - 1.4. ผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
 - 1.5. ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

1.1. ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

Katz and Kahn (1978, อ้างถึงใน วัฒนา อ่อนแก้ว, 2554) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการแสดงความร่วมมือ หรือให้ความช่วยเหลือ รวมถึงแสดงความเป็นมิตร ซึ่งอาจปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในสถานที่ต่างๆ แต่อาจไม่เป็นที่สังเกตหรือถูกระบุไว้ในหน้าที่ของบุคคลที่จะต้องปฏิบัติ เพียงแต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการดำเนินงาน ภายในองค์การ หากขาดซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้แล้ว ระบบการดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์การก็จะไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้

War (1996 : 170, อ้างถึงใน แพรภัทธ ยอดแก้ว, 2552) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจทำตามสถานการณ์ โดยเป็นอิสระจากองค์การ เช่น การทำสิ่งที่ชอบให้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ พฤติกรรมเหล่านี้น่าจะได้รับการแสดงออก จากพนักงานที่รับรู้ว่าการจ้างงานเป็นไปอย่างเท่าเทียม

Spector (1996 : 257, อ้างถึงใน แพรภัทธ ยอดแก้ว, 2552) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์การ เช่น การทำงานตรงเวลา การช่วยเหลือคนอื่น ๆ การอาสาสมัครทำงานโดยไม่ได้รับการขอร้อง ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน ไม่ใช่เวลาในที่ทำงานไปกับเรื่องส่วนตัว

Newstrom และ Davis (1997 : 265, อ้างถึงใน แพรภัทธ ยอดแก้ว, 2552) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติ โดยสมัครใจในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งการ ปฏิบัติดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์การ

Greenberg และ Baron (1997 : 370, อ้างถึงใน แพรภัทธ ยอดแก้ว, 2552) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การปฏิบัติของสมาชิกในองค์การที่นอกเหนือจากความต้องการในงานที่เป็นทางการของพวกเขาหรือเป็นการปฏิบัติที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่

Luthans (1998 : 148, อ้างถึงใน แพรภัทธ ยอดแก้ว, 2552) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีส่วนร่วมกับองค์การเกินกว่าบทบาทหน้าที่ในการทำงานผลจากพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพขององค์การ

George และ Jones (1999 : 93, อ้างถึงใน แพรภัทธ ยอดแก้ว, 2552) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ซึ่งองค์การไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ เป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการอยู่รอด และประสิทธิภาพของ

องค์การ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การป้องกันขโมยในองค์การ การป้องกันไฟไหม้ การให้คำแนะนำทางบวกเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ

Maschane และ Ginow (2000 : 207, อ้างถึงใน แพรภัทธ ยอดแก้ว, 2552) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ เช่น หลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีความอดทนต่อการบีบบังคับ การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การและทำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ปกติของตน

Dubin (2000 : 352, อ้างถึงใน แพรภัทธ ยอดแก้ว, 2552) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานด้วยความเต็มใจของพนักงาน แม้ปราศจากคำสัญญาว่าจะให้รางวัล ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การ ผลจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ คือ ทำให้หน่วยงานในองค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมปริมาณและคุณภาพของผลผลิตให้สูงขึ้น

Moorhead และ Griffin (2001 : 108, อ้างถึงใน แพรภัทธ ยอดแก้ว, 2552) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการสร้าง สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดผลทางบวกต่อองค์การ

Greenberg (2002 : 128, อ้างถึงใน แพรภัทธ ยอดแก้ว, 2552) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากพฤติกรรมที่เป็นทางการในการทำงาน และเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม ความร่วมมือภายในองค์การ

สรุปแนวคิด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการแสดงความร่วมมือหรือให้ความช่วยเหลือ รวมถึงแสดงความเป็นมิตรแต่อาจไม่เป็นที่สังเกตหรือถูกระบุไว้ในหน้าที่ของบุคคลที่จะต้องปฏิบัติ เพียงแต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการดำเนินงาน ภายในองค์การเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์การ เช่น การทำงานตรงเวลา การช่วยเหลือคนอื่นๆ การอาสาสมัครทำงานโดยไม่ได้รับการขอร้อง ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน ไม่ใช้เวลาในทำงานไปกับเรื่องส่วนตัว หลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ มีความอดทนต่อการบีบบังคับ การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การและทำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ปกติของตน

1.2. ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

Smith (1983, อ้างถึงใน วรท วิลาวรรณ, 2546) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การ เพราะเหมือนตัวขับเคลื่อนองค์การที่ทำให้เกิดความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการทำงานในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน สามารถทำให้บุคคลจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้ดีในสถานการณ์ที่ต้องร่วมมือกัน

Katz (1964, Cited in Smith et al, 1983 : 654, อ้างถึงใน ชนาพร ชันสำลี, 2553) ได้ระบุพฤติกรรมพื้นฐานของบุคคลที่จำเป็น ต่อประสิทธิผลของระบบการดำเนินงานในองค์การ ประกอบด้วย 3 พฤติกรรมที่สำคัญ คือ

1. บุคลากรต้องเข้าร่วมและยังคงอยู่ในระบบขององค์การ
2. บุคลากรต้องปฏิบัติตามบทบาทที่องค์การมอบหมาย
3. บุคลากรต้องมีการบูรณาการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กระทำกิจกรรมด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยกระทำควบคู่ไปกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

Katz (อ้างถึงใน ชนาพร ชันสำลี, 2553) กล่าวว่า องค์การที่อาศัยพฤติกรรมตามบทบาทและหน้าที่เพียงอย่างเดียว นั้น เป็นระบบสังคมที่เปราะบาง ทุกๆองค์การต้องอาศัยความร่วมมือกัน ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่หรือลักษณะอื่นที่เรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเป็นตัวขับเคลื่อนเครื่องจักรทางสังคมในองค์การ ทำให้เกิดความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานในสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้โดยสามารถทำให้ บุคคลจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีในสถานการณ์ที่ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน Smith et al (1983 : 654)

สรุปแนวคิด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การ เพราะเหมือนตัวขับเคลื่อนองค์การที่ทำให้เกิดความยืดหยุ่นซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานในสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้โดยสามารถทำให้ บุคคลจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีในสถานการณ์ที่ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

1.3. ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

Organ (1997, อ้างถึงใน วัฒนา อ่อนแก้ว, 2554) ได้ศึกษาวิจัยพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทนี้และ ได้กำหนดเป็น "พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ" (Organizational Citizenship Behavior) แบ่งออกเป็น 7 รูปแบบดังนี้

1. พฤติกรรมช่วยเหลือ (Helping Behavior) เป็นพฤติกรรมที่แสดงความช่วยเหลือเรื่องงานของบุคคลอื่นโดยสมัครใจ
2. พฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) เป็นลักษณะของพฤติกรรมคนที่ยอมทนต่อสิ่งที่รบกวนที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ โดยไม่มีการคับข้องใจ และยังมีความคิดทางบวก ในการทำงานและไม่ปฏิเสธความเห็นของผู้อื่น
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational Loyalty) เป็นพฤติกรรมที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การ และผู้นำองค์การ ซึ่งทำให้เกิดการส่งเสริมองค์การและการปกป้ององค์การต่อภัยคุกคามต่างๆ
4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ (Organizational Compliance) เป็นพฤติกรรมการยอมรับอย่างมีเหตุผลต่อโครงสร้างองค์การข้อบังคับตลอดถึงกฎระเบียบขององค์การ

5. ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล (Individual Initiative) เป็นพฤติกรรมพิเศษเฉพาะบุคคลที่ต้องคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นเพื่อให้งานสำเร็จ โดยเร็วและนำไปสู่ความก้าวหน้าในการทำงาน

6. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสนใจและความตั้งใจในการทำงาน และมีส่วนร่วมในองค์กร ร่วมแสดงความคิดเห็น ตลอดจนร่วมรับผิดชอบบนนโยบายขององค์กร

7. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นพฤติกรรมโดยความสมัครใจในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อให้การทำงานได้ดีขึ้น

Morrison (1995, อ้างถึงใน ปฏิพัฒน์ อุดรไสว, 2550) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 4 รูปแบบดังนี้

1. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่เหนือกว่าความคาดหวังของลูกค้า

2. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและลูกค้า

3. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่ให้คำเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และความพึงพอใจของลูกค้า

4. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างพนักงานกับลูกค้า

Greenberg and Baron (1997, อ้างถึงใน วัฒนา อ่อนแก้ว, 2554) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

ประการแรก เป็นพฤติกรรมที่เกินกว่าความต้องการในบทบาทหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน

ประการที่สอง พนักงานตัดสินใจที่จะปฏิบัติตามสถานการณ์ด้วยความสมัครใจ

ประการที่สาม พนักงานไม่คิดว่าจะได้รางวัลเป็นทางการจากองค์กร

และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาที่ไม่ได้แก้ไขได้ สับเปลี่ยนวันหยุดกับเพื่อนร่วมงานและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

2. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นความตั้งใจที่จะทำงานเหนือกว่าความต้องการในงานที่น้อยที่สุด เชื่อฟังกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรตรงต่อเวลา ไม่ขาดงาน ไม่ใช่เวลายานไปทำเรื่องส่วนตัว

3. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับวิถีชีวิตขององค์กร เช่น การให้ความสนใจเกี่ยวกับการประชุมด้วยความสมัครใจ อ่านประกาศต่าง ๆ

4. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นการสมัครใจหรือยินดีที่จะยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยไม่คับข้องใจ

5. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน เช่น ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง เมื่อมีการถกเถียงกับบุคคลอื่นควรใช้เหตุผล

สรุปแนวคิด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทที่ไม่ได้บังคับไว้ในกฎระเบียบแบบเป็นทางการกับการทำงานในองค์กร แต่เป็นพฤติกรรมที่ทำโดยสมัครใจ เช่น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับพนักงานคนอื่นๆในองค์กร พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ความตั้งใจที่จะทำงานเหนือกว่าความต้องการในงานที่น้อยที่สุด เชื่อฟังกฎระเบียบ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีส่วนร่วมด้วยวิถีชีวิตขององค์กร พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นเป็นการสมัครใจหรือยินดีที่จะยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยไม่คับข้องใจ

1.4. ผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

การศึกษาถึงผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของนักวิชาการที่ผ่านมาได้ถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่มีผลต่อบุคคล จากผลการศึกษาศึกษาเป็นจำนวนมากพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Organ, 1988 : 755-802) ส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการ ให้ความร่วมมือกับระบบต่างๆขององค์กร ซึ่งค่านของผลการปฏิบัติงานพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Podsakoff & MacKenzie, 1994) ทั้งนี้ยังพบผลการศึกษาศึกษาของประเทศไทย (ประไพพร สิงหเดช, 2539: 89) ได้ทำการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้บุคลากรที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการมักเป็นที่ชอบพอของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะได้รับการประเมินผลที่สูงกว่าบุคลากรผู้อื่น

(Greenberg & Baron, 2000 : 374) ดังนั้นหากบุคลากรได้รับปัจจัยที่เอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อันได้แก่ สัมพันธภาพที่ดีจากหัวหน้างาน หรือการได้รับรู้ถึงความยุติธรรมในเชิงกระบวนการ และการได้รับรู้ถึงความยุติธรรมในเชิงผลตอบแทน ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ทั้งยังเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องกับงานศึกษาในอดีตที่ผ่านมา

(สฎายุ ธีระวงษ์กุล, 2551) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีผลต่อบุคคล ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ถึงความยุติธรรม และสัมพันธภาพที่เกิดขึ้น อันเป็นผลให้มีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยแนวความคิดเหล่านี้ได้สอดคล้องกับการศึกษาทางด้านพฤติกรรมองค์กรของ

สหรัฐที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีส่วนช่วยพัฒนาศักยภาพทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี (Organization Behavior Division, 2003)

2. ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร (Organizational Performance and Success) โดย Organ และ Podsakofr & MacKenzie (1994 : 263-264) ได้สรุปว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจาก

- 1) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้หลายบทบาท
- 2) ช่วยเสริมสร้างผลผลิตภาพทางการบริหารจัดการ
- 3) มีทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มขึ้นโดยมีเป้าหมายไปในการมุ่งสร้างผลงาน
- 4) มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานทั้งภายใน และภายนอกกลุ่มงาน
- 5) ช่วยเสริมสร้างผลผลิตภาพของผู้ร่วมงาน เนื่องจากมีการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลในการเรียนรู้ เป็นผลให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
- 6) สามารถรักษา และดึงดูดให้บุคลากรที่ดีคงอยู่กับองค์กร ทั้งยังให้การสนับสนุน และเพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

สรุปแนวคิด ผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของนักวิชาการที่ผ่านมาได้ถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน

1. ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่มีผลต่อบุคคล

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีผลต่อบุคคล ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ถึงความยุติธรรม และสัมพันธภาพที่เกิดขึ้น อันเป็นผลให้มีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยแนวความคิดเหล่านี้ได้สอดคล้องกับการศึกษาทางด้านพฤติกรรมองค์กรของสหรัฐที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีส่วนช่วยพัฒนาศักยภาพทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี

2. ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

ทำให้พนักงานในองค์กรทำงานได้หลายบทบาทจากการช่วยเหลือกันในการทำงานทำให้เสริมสร้างผลผลิตภาพทางการบริหารจัดการมีเป้าหมายในการสร้างผลงานและช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งภายใน และภายนอกกลุ่มงานสามารถรักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีคงอยู่กับองค์กร ทั้งยังให้การสนับสนุน และเพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

1.5. ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

แนวคิดของออร์แกน (Organ) หรือ Dennis W.Organ ศาสตราจารย์จากมหาวิทยาลัยอินเดียนา (Indiana University) ประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้เป็นเจ้าของทฤษฎีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organ, 1987 : 8-13)

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior หรือ OCB) คือ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลเองที่อยู่นอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรที่ได้มีการกำหนดไว้ และเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร โดยได้จำแนกพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการแสดงความช่วยเหลือ ซึ่งได้แก่ การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยมักจะมีลักษณะในการช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน หรืออาจเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กร รวมถึงลูกค้าขององค์กรทั้งนี้จะอุทิศตนและคอยให้ความช่วยเหลือต่อผู้ร่วมงาน รวมถึงให้ความช่วยเหลือทุกๆ ด้านที่เป็น

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อปกป้องการก่อให้เกิดปัญหา เนื่องจากการปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นอาจก่อให้เกิดปัญหาอันเป็นผลมาจากการกระทำของบุคคลหนึ่งซึ่งอาจมีผลต่ออีกบุคคลหนึ่ง ดังนั้นการคำนึงถึงผู้อื่นในการช่วยคิดและหาทางออก รวมถึงป้องกัน และแก้ไขปัญหาก่อให้เกิดขึ้นถือเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีพฤติกรรมในการใส่ใจและตระหนักถึงผู้ร่วมงานคนอื่นอยู่เสมอเกี่ยวกับผลการกระทำของตนเองโดยพิจารณาจากมุมมองในการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นความอดทนของบุคคลที่มีต่อความคับข้องใจที่เข้ามารบกวน หรือความเครียด ตลอดจนสามารถทนต่อความรู้สึกกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ต้องการเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน รวมถึงไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้งใดๆ เกิดขึ้นภายในองค์กร

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร โดยมีใช่แค่การแสดงความคิดเห็น แต่รวมประเพณีปฏิบัติในส่วนอื่นๆ เช่น การมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งยังเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ร่วมแสดงความรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่ตนได้เข้าไปมีส่วนร่วมหรือดำเนินการต่างๆ ด้วย

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้ปฏิบัติตามระเบียบและสนองตอบนโยบายขององค์กรได้อย่างเคร่งครัดเกินกว่าความคาดหมายที่เกิดขึ้นจากบทบาท

หน้าที่ที่องค์กรได้มีการกำหนดไว้ในระดับต่ำสุด เช่น มีความตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับเรื่องส่วนตัว เป็นบุคคลที่มีจิตสำนึกในหน้าที่ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยปฏิบัติงานสนองต่อนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี รวมถึงไม่พยายามหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน

สรุปแนวคิด พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลเองที่อยู่นอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรได้มีการกำหนดไว้ และเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร องค์กร โดยได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไว้ 5 ด้าน ดังนี้ 1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ 5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

กัญญา กัญญา (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยีสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จำนวน 197 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพบว่า พนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับสูง ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง เพศ ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของพนักงานได้ร้อยละ 40.1 ความพึงพอใจในงานด้านองค์กรและการดำเนินงาน บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานได้ร้อยละ 45.9 ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก อายุ และสถานภาพสมรส สามารถร่วมกันพยากรณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานได้ร้อยละ 46.7

อลงกต จิตต์ปราณี (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ในองค์กรของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตจังหวัดนครปฐม” การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จากแบบประเมินที่เป็นเครื่องมือการเก็บรวบรวม

ข้อมูล ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่า มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การโดยภาพรวมในระดับสูง คุณสมบัติส่วนบุคคลต่างก็มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การแตกต่างกันคือ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด ประสบการณ์ทำงานในองค์การ และอัตราเงินเดือน ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชากับความไว้วางใจในองค์การ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตจังหวัดนครปฐม

พิชชา ศุภเสถียร (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท ไฟร์เทรตเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด และกลุ่มบริษัท ในเครือ” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ไฟร์เทรตเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด และกลุ่มบริษัทในเครือ จำนวน 171 คน ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ไฟร์เทรตเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด และกลุ่มบริษัทในเครือ มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ อายุ ต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุด อายุ งานที่ปฏิบัติงานในบริษัทนี้ และรายได้ต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ของผู้จัดการระดับต้นสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับปานกลาง

รัตนา เลียงพานิชย์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเฉพาะที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางจำนวน 251 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เพศ รายได้ อายุงาน ความพึงพอใจในงานด้านโอกาส ก้าวหน้า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และแบบมีจิตสำนึกสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกัน

พยากรณ์ได้ร้อยละ 352 และ อายุ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกความ พึงพอใจในงานด้านลักษณะงานและด้าน เพื่อนร่วมงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการสำนึกในหน้าที่ของ พนักงานระดับปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 33.8

วีรวีร์ บัญส่ง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงาน บริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด จำนวน 300 คน ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า พนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การ และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับปานกลาง ระดับ .050

ประพันธ์ ชัยกิจจอรใจ(2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของค่าตอบแทนที่มีต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และ โทรคมนาคม” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น พนักงานในระดับปฏิบัติการของสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม และยินดีให้ข้อมูลจำนวน 272 คน ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่า อายุ และอายุงานมีผลต่อค่าตอบแทน อายุ การศึกษา อายุงานและ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการอดทนอดกลั้น ด้าน การให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

อรณิชษฐ์ แสงทองสุข (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย” กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย ครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานด้านธุรกิจโรงแรม จำนวน 274 คน ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรส แตกต่างกันไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี แตกต่างกันไป ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยทุกประการ แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นตัวแปรที่ ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ดีที่สุด และสามารถอธิบายพฤติกรรมของพนักงานที่ หลากหลายและแตกต่างกันของแต่ละบุคคลได้

จิตติมาภรณ์ ขำชู(2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์” กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 294 คน ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ตำแหน่งงาน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปัจจัยค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ปัจจัยความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยมนุษยสัมพันธ์ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การ และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .005

อามีนุดดิน จะปะเกีย (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรในศอ.บต. จำนวน 238 คน ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรใน ศอ.บต. โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้การถดถอยแบบพหุคูณแบ่งเป็น 2 แบบ คือ รายด้านและโดยรวม ในรายด้าน พบว่า มีปัจจัยทั้งหมด 3 ตัว ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ซึ่งตัวแปรเกณฑ์ได้ดี ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (X13) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X23) และความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (X11) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .706 และมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 49.8 และในภาพรวม พบว่า มีปัจจัยทั้งหมด 2 ตัว ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม (X1) และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวม (X3) โดยมีค่า สัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .602 และมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 36.2

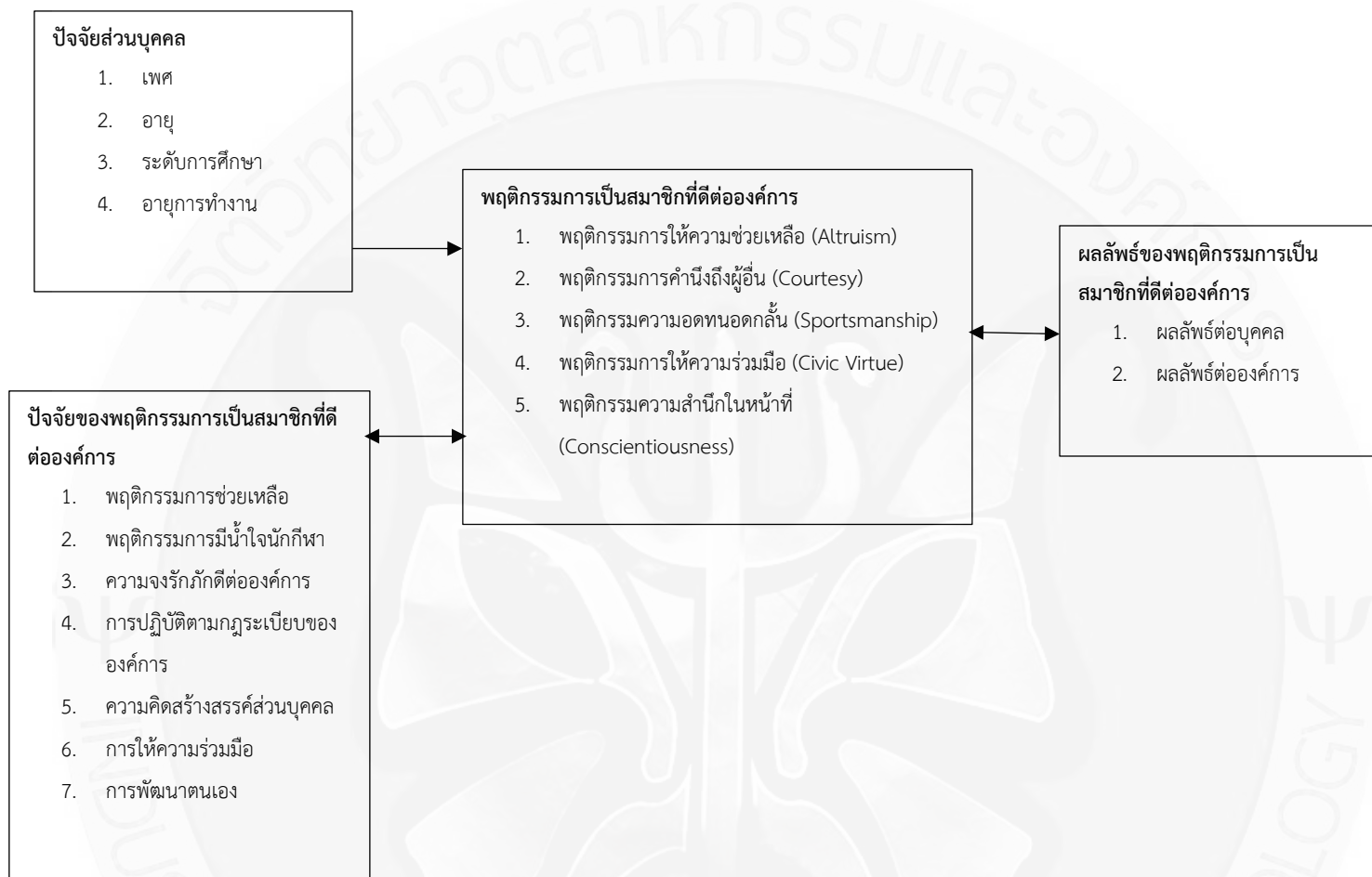
กาญจนาพร พันธุ์เทศ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง วิธีการวิจัยเป็นวิจัยเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 2,388 คน คำนวณหาขนาด ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 343 คน ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และอายุงานไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ความมีน้ำใจนักกีฬาและความสำนึกในหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงาน ธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

วิฑูรย์ โชตนะพันธ์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล: กรณีศึกษาการประปานครหลวง” กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของการประปานครหลวงจำนวน 255คน ระหว่างเดือนตุลาคม 2563 โดยอาศัยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อนำมาศึกษาวิจัยโดยวิธีการทางสถิติ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่า ระดับการศึกษา และสายงานที่ปฏิบัติงานมีผลต่อองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและจากสมการโครงสร้างพบว่า ความผูกพันของพนักงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ส่วนบุคคล ในขณะที่พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล

สรุปผลการวิจัย ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่า มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การโดยภาพรวมในระดับสูง คุณสมบัติส่วนบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การแตกต่างกันคือ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ กรณีศึกษา : บริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์
แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ กรณีศึกษา : บริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์
แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประชากร คือ พนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์
แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีประชากรโดยประมาณอยู่ที่จำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก
ประชากรดังกล่าวโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญซึ่งเป็นการไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น และเพื่อให้ขนาดของกลุ่ม
ตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร จึงได้คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro
Yamane, 1973 อ้างถึงใน ศิริพงศ์ ศรีสุขกาญจน์, 2553: 54) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทจำหน่าย
สินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .1 หรือยินยอมให้มีความ
คลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 10.00 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากการประมาณค่าระดับ .1

แทนค่าตามสูตรได้ผล ดังนี้

$$n = \frac{400}{1+400(.1)^2}$$

$$n = 80 \quad \text{คน}$$

จากสูตรการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เมื่อคำนวณแล้วจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งได้ 5 ระดับ ที่ประกอบด้วยคำถามเชิงบวกมีจำนวน 17 ข้อ และ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีจำนวน 3 ข้อ 2) ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีจำนวน 4 ข้อ 3) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีจำนวน 5 ข้อ 4) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีจำนวน 3 ข้อ 5) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีจำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งได้ 5 ระดับ ที่ประกอบด้วยคำถามเชิงบวกมีจำนวน 23 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ มีจำนวน 3 ข้อ 2) ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา มีจำนวน 4 ข้อ 3) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีจำนวน 3 ข้อ 4) ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีจำนวน 3 ข้อ 5) ด้านความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล มีจำนวน 3 ข้อ 6) ด้านการให้ความร่วมมือ มีจำนวน 4 ข้อ 7) ด้านการพัฒนาตนเอง มีจำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งได้ 5 ระดับ ที่ประกอบด้วยคำถามเชิงบวกมีจำนวน 15 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลลัพธ์ต่อบุคคล มีจำนวน 6 ข้อ 2) ด้านผลลัพธ์ต่อองค์กร มีจำนวน 9 ข้อ

ลักษณะของคำถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเชิงบวก ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน

แบบสอบถามที่เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นั้นผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้มาจัดเป็นกลุ่มเพื่อการแปลผลในเชิงการจัดลำดับ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มีความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด มีความเป็นจริงในระดับน้อย มีความเป็นจริงในระดับปานกลาง มีความเป็นจริงในระดับมาก มีความเป็นจริงในระดับมากที่สุด เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจซึ่งได้ แบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้สูตรการหาอันตรภาคชั้น คือ

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ตารางที่ 1 แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปรจากแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ช่วงคะแนน	ระดับความหมายของตัวแปร
คะแนนระหว่าง 1.00 - 1.80	มีผลการประเมินในระดับน้อยที่สุด
คะแนนระหว่าง 1.81 - 2.60	มีผลการประเมินในระดับน้อย
คะแนนระหว่าง 2.61 - 3.40	มีผลการประเมินในระดับปานกลาง
คะแนนระหว่าง 3.41 - 4.20	มีผลการประเมินในระดับมาก
คะแนนระหว่าง 4.21 - 5.00	มีผลการประเมินในระดับมากที่สุด

3. ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จากคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยในบทที่ 1 มาเขียนข้อคำถามในแต่ละเรื่อง ซึ่งข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 62 ข้อ โดยข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีจำนวนข้อคำถามเชิงบวกรวม 22 ข้อ ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีจำนวนข้อคำถามเชิงบวกรวม 25 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีจำนวนข้อคำถามเชิงบวก 20 ข้อ จากนั้นก็นำข้อคำถามทั้งหมดมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาขั้นต้นและทำการปรับปรุงภาษาให้เหมาะสม จากนั้นก็นำข้อคำถามดังกล่าวไปทำการตรวจสอบอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio : CVR) โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านจากบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

3.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้ทำการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และภาษาที่ใช้ โดยได้รับการแก้ไขและตรวจทาน จากผู้ทรงคุณวุฒิผู้มีความรู้ และประสบการณ์ทางการปรับตัวในการทำงานจำนวน 3 ท่าน ที่ตรง ตามเนื้อหาของแบบสอบถาม จากนั้นทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน

3.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

นำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ที่ใช้ในงานวิจัยไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียง โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน คือ พนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อทำการวิเคราะห์ ดังนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภายในรายข้อคำถาม (Item) จาก เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเลือกนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับคะแนนรวมแต่ละด้านที่มีค่าสูง ตั้งแต่ .2 ขึ้นไป ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมดจำนวน 55 ข้อ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์รายข้อคัดเลือกแบบสอบถามรายข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จำนวน 17 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

1. ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ จำนวน 3 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .674
2. ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น จำนวน 4 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .641
3. ด้านพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น จำนวน 5 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .623
4. ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ จำนวน 3 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .362
5. ด้านพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ จำนวน 2 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .371

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จำนวน 23 ข้อ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน

1. ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ มีจำนวน 3 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .677
2. ด้านพฤติกรรมกรมีน้ำใจนักกีฬา มีจำนวน 4 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .607
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีจำนวน 3 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .828
4. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีจำนวน 3 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .619
5. ด้านความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล มีจำนวน 3 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .414
6. ด้านการให้ความร่วมมือ มีจำนวน 4 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .392

7. ด้านการพัฒนาตนเอง มีจำนวน 3 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .658

แบบสอบถามเกี่ยวกับผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน

1. ด้านผลลัพธ์ต่อบุคคล มีจำนวน 6 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .602
2. ด้านผลลัพธ์ต่อองค์กร มีจำนวน 9 ข้อ มีค่า Alpha เท่ากับ .792

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient โดยพบว่ามีค่าจำแนก ในแต่ละตัวแปร ดังนี้

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	17	.921
ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	23	.918
ผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	15	.887

3.3 นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ความตรงเนื้อหาแบบอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาของลอร์วีซี และตรวจสอบค่าเชื่อมั่นด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่มีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป มาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขออนุมัติเอกสารการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเพื่อยื่นเสนอการเก็บข้อมูลต่อบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

4.2 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลในรูปแบบ Google forms ให้กับบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยได้ทำการวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ซึ่งเป็น

การไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น จำนวน 80 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดแก่ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามและวิธีการเก็บข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติให้เข้าใจตรงกันโดยเริ่มเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ในช่วงเดือนธันวาคม พุทธศักราช 2565 ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 1 สัปดาห์

4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาครบถ้วนแล้ว ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ในแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 80 ฉบับ

4.4 จากนั้นเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่อง คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for the Social Sciences for Window) และมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติบรรยายและสถิติอนุมาน ดังนี้

5.1 สถิติบรรยาย

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติอนุมาน

ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานการศึกษา สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ การแปลผล สถิติเชิงพรรณนาและการแปลผลสถิติอ้างอิง F-test (One Way ANOVA) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร Correlations ได้แก่

5.2.1 พนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test (One Way ANOVA)

5.2.2 พนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test (One Way ANOVA)

5.2.3 พนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test (One Way ANOVA)

5.2.4 พนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test (One Way ANOVA)

5.2.6 ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 5 ระดับ (พวงรัตน์ทวีรัตน์, 2540 : 144 อ้างถึงใน อามีนุดดีน จะปะเกีย, 2561 : 70) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.00 – 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.81 ขึ้นไป หมายถึง ถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

5.2.7 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 5 ระดับ (พวงรัตน์ทวีรัตน์, 2540: 144 อ้างถึงใน อามีนุดดีน จะปะเกีย, 2561 : 70) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.00 – 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.81 ขึ้นไป หมายถึง ถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา : บริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็นขั้นตอนเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของผลวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งการนำเสนอ การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการศึกษานำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบการบรรยายโดยแบ่ง ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน โดยการนำเสนอในรูปแบบของความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลลัพธ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยนำเสนอในรูปแบบของสถิติ t-test (Independent Sample t-test) One-Way ANOVA และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร Correlations

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนของข้อมูล
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่มีการแจกแจงแบบเอฟ
t	แทน	ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร

จำนวน 80 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน โดยการนำเสนอในรูปแบบของความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) รายละเอียดดังตารางที่

ตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	34	42.50
หญิง	37	46.25
LGBTQ+	9	11.25
อายุ		
21-30 ปี	40	50.00
31-40 ปี	25	31.25
41-50 ปี	12	15.00
51-60 ปี	3	3.75
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	58	72.50
ปริญญาโท	20	25.00
ปริญญาเอก	2	2.50
อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	13	16.25
1-3 ปี	25	31.25
4-6 ปี	22	27.50
7-10 ปี	10	12.50
10 ปีขึ้นไป	10	12.50
รวม	80	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 เป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 และLGBTQ+ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 โดยส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 รองลงมาคือช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 และช่วงอายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และปริญญาเอกจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ในด้านของอายุการทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 รองลงมาคือ 4-6 ปีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ถัดมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 ถัดมาคือ 7-10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยการนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

1.ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านมักช่วยเหลืองานของผู้อื่นด้วยความสมัครใจ	4.39	.646	มากที่สุด
2. ท่านสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ขาดงานได้	4.25	.646	มากที่สุด
3. ท่านมักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันอย่างเต็มใจ	4.14	.725	มาก
เฉลี่ยรวม	4.26	.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ มีคะแนนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านมักช่วยเหลืองานของผู้อื่นด้วยความสมัครใจ และท่านสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ขาดงานได้ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.39 และ 4.25 ตามลำดับ ส่วนระดับปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือที่มี

คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.19

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน ปัจจัยของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมกรรมมีน้ำใจนักกีฬา ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. ด้านพฤติกรรมกรรมช่วยเหลือมีน้ำใจนักกีฬา	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านเข้าใจและยอมรับถึงสิ่งที่เล็งไม่ได้ในการทำงาน โดยไม่มีความคับข้องใจ	4.19	.731	มาก
2. ท่านสามารถอดทนได้เมื่อถูกเพื่อนร่วมงานรบกวน	4.07	.823	มาก
3. ท่านเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น	4.57	.591	มากที่สุด
4. ท่านมีความคิดบวกในการทำงาน	4.34	.711	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.29	.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมกรรมช่วยเหลือมีน้ำใจนักกีฬา มีคะแนนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัจจัยของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมกรรมช่วยเหลือมีน้ำใจนักกีฬาที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และท่านมีความคิดบวกในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.57 และ 4.34 ตามลำดับ ส่วนระดับปัจจัยของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมกรรมช่วยเหลือมีน้ำใจนักกีฬาที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านเข้าใจและยอมรับถึงสิ่งที่เล็งไม่ได้ในการทำงานโดยไม่มีความคับข้องใจ และท่านสามารถอดทนได้เมื่อถูกเพื่อนร่วมงานรบกวน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.19 และ 4.07 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน ปัจจัยของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ	4.22	.954	มากที่สุด

2. ท่านมีความคิดอยากส่งเสริมองค์การให้ดียิ่งขึ้น	4.20	.818	มาก
3. เมื่อองค์การเกิดภัยคุกคามต่างๆ ท่านพร้อมปกป้ององค์การ	4.15	.828	มาก
เฉลี่ยรวม	4.19	.75	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ มีคะแนนภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.22 ส่วนระดับปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านมีความคิดอยากส่งเสริมองค์การให้ดียิ่งขึ้น และเมื่อองค์การเกิดภัยคุกคามต่างๆ ท่านพร้อมปกป้ององค์การ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.20 และ 4.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านยอมรับกฎระเบียบขององค์การ	4.27	.763	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกพอใจที่องค์การมีกฎระเบียบ	4.26	.689	มากที่สุด
3. ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	4.25	.738	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.26	.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มีคะแนนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านยอมรับกฎระเบียบขององค์การ, ท่านรู้สึกพอใจที่องค์การมีกฎระเบียบ และท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.27, 4.26 และ 4.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน ปัจจัยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

5. ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านรู้สึกอยากทำอะไรใหม่ๆ กับงานของตัวเอง	4.27	.595	มากที่สุด
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงโดยเร็ว	4.21	.544	มากที่สุด
3. ท่านทำงานโดยมีความคิดที่จะก้าวหน้าในการทำงาน	4.31	.648	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.27	.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล มีคะแนนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัจจัยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านทำงานโดยมีความคิดที่จะก้าวหน้าในการทำงาน, ท่านรู้สึกอยากทำอะไรใหม่ๆ กับงานของตัวเอง และท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงโดยเร็ว มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.31, 4.27 และ 4.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน ปัจจัยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือ ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

6. การให้ความร่วมมือ	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านมีความสนใจกับงานที่ทำอยู่	4.45	.634	มากที่สุด
2. ท่านตั้งใจทำงานทุกอย่างแม้จะไม่ชอบก็ตาม	4.18	.725	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมทุกครั้งในการทำงาน	4.39	.665	มากที่สุด
4. ท่านสามารถยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นภายในองค์การ	4.25	.720	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.32	.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือ มีคะแนนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านมีความสนใจกับงานที่ท่านทำอยู่, ท่านมีส่วนร่วมทุกครั้งในการทำงาน และท่านสามารถยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นภายในองค์การ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.45, 4.39 และ 4.25 ตามลำดับ ส่วนระดับปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านตั้งใจทำงานทุกอย่างแม้จะไม่ชอบก็ตาม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.18

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการพัฒนาตนเอง ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

7. การพัฒนาตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านมักพัฒนาความสามารถในการทำงาน เพื่อให้การทำงานออกมาได้ดียิ่งขึ้น	4.57	.652	มากที่สุด
2. ท่านมักหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองในการทำงาน	4.30	.770	มากที่สุด
3. ท่านมักเข้าร่วมการอบรมต่างๆ ทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง	4.38	.663	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.42	.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการพัฒนาตนเอง มีคะแนนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการพัฒนาตนเองที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านมักพัฒนาความสามารถในการทำงานเพื่อให้การทำงานออกมาได้ดียิ่งขึ้น, ท่านมักเข้าร่วมการอบรมต่างๆ ทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง และท่านมักหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.57, 4.38 และ 4.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน ปัจจัยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในด้านต่างๆ ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ	4.26	.52	มากที่สุด
2. พฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬา	4.29	.49	มากที่สุด
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ	4.19	.75	มาก
4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	4.26	.55	มากที่สุด
5. ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล	4.27	.41	มากที่สุด
6. การให้ความร่วมมือ	4.32	.41	มากที่สุด
7. การพัฒนาตนเอง	4.42	.54	มากที่สุด
รวม	4.29	.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีคะแนนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .34 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่มีระดับมากที่สุด จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬา ด้านความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.42, 4.32, 4.29, 4.27, 4.26 และ 4.26 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .54, .41, .49, .41, .52 และ .55 ตามลำดับ และด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.19 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .75

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านมักจะให้ความช่วยเหลือ	4.35	.695	มากที่สุด
2. ท่านอาสาช่วยเหลือทำงานในทุกๆด้านโดยไม่ต้องมีใครร้องขอ	4.05	.745	มาก

3. ท่านสามารถแนะนำวิธีการใช้อุปกรณ์ ให้แก่พนักงานใหม่ได้	4.16	.787	มาก
เฉลี่ยรวม	4.19	.58	มาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีคะแนนภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านมักจะให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.35 ส่วนระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านสามารถแนะนำวิธีการใช้อุปกรณ์ ให้แก่พนักงานใหม่ได้ และท่านอาสาช่วยเหลือทำงานในทุกๆด้านโดยไม่ต้องมีใครร้องขอ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.16 และ 4.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านมักจะระวังอยู่เสมอในการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น	4.50	.656	มากที่สุด
2. ท่านไม่ล้อเลียนหรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานผิดพลาด	4.46	.594	มากที่สุด
3. ท่านมักจะแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง	4.19	.748	มาก
4. ท่านคำนึงถึงการกระทำและพฤติกรรมของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น	4.50	.595	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.41	.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีคะแนนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านมักจะระวังอยู่เสมอในการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหากับ

ผู้อื่น, ท่านคำนึงถึงการกระทำและพฤติกรรมของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น และท่านไม่ล้อเลียนหรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานผิดพลาด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.50, 4.50 และ 4.46 ตามลำดับ ส่วนระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมักจะแก้ไขปัญหากับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.19

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านมีความอดทนอดกลั้นในการทำงานให้ ลุล่วง	4.36	.621	มากที่สุด
2. ท่านมีความทุ่มเทให้การปฏิบัติงานด้วย ความเต็มใจ	4.31	.587	มากที่สุด
3. ท่านทำงานเต็มเวลาโดยไม่มาสายและเลิก งานก่อนเวลา	4.13	.817	มาก
4. ท่านสามารถจัดการกับแรงกดดันจากการ ทำงานได้ดี	4.03	.763	มาก
5. ท่านสามารถจัดการกับความเครียดได้ดี	3.94	.801	มาก
เฉลี่ยรวม	4.15	.46	มาก

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้าน พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีคะแนนภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านมีความอดทนอดกลั้นในการทำงานให้ลุล่วง และท่านมีความทุ่มเทให้การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.36 และ 4.31 ตามลำดับ ส่วนระดับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านทำงานเต็มเวลาโดยไม่มาสายและเลิกงานก่อนเวลา, ท่านสามารถจัดการกับแรงกดดัน จากการทำงานได้ดี และท่านสามารถจัดการกับความเครียดได้ดี มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.13, 4.03 และ 3.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

4. พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้น	4.27	.675	มากที่สุด
2. ท่านมักจะเข้าร่วมการอบรมต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้น เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงการทำงาน	4.35	.597	มากที่สุด
3. ในที่ประชุมท่านมักจะแสดงความคิดเห็นที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ	3.83	.839	มาก
เฉลี่ยรวม	4.15	.47	มาก

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ มีคะแนนภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านมักจะเข้าร่วมการอบรมต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้น เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงการทำงาน และท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.35 และ 4.27 ตามลำดับ ส่วนระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ในที่ประชุมท่านมักจะแสดงความคิดเห็นที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.83

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

5. พฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านมักปฏิบัติตามประกาศ กฎระเบียบ หรือข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์การอย่างเคร่งครัด	3.99	.684	มาก
2. ท่านไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปทำเรื่องส่วนตัว	4.01	.803	มาก
เฉลี่ยรวม	4.00	.58	มาก

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้าน พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีคะแนนภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.00 เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ที่มี คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปทำเรื่องส่วนตัว และท่าน มักปฏิบัติตามประกาศ กฎระเบียบ หรือ ข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์การอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.01 และ 3.99 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในด้านต่างๆ ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	4.19	.58	มาก
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	4.41	.45	มากที่สุด
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	4.15	.46	มาก
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4.15	.47	มาก
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	4.00	.58	มาก
รวม	4.18	.32	มาก

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมี คะแนนภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .32 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมี ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.41 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .45 รองลงมาคือด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้าน พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.19, 4.15, 4.15 และ 4.00 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .58, .46, .47 และ .58 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน ผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านผลลัพธ์ต่อบุคคล ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้า ออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

1. ผลลัพธ์ต่อบุคคล	\bar{x}	S.D.	ระดับคะแนน
1. เมื่อองค์การต้องการความช่วยเหลือ ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับองค์การ	4.64	5.34	มากที่สุด
2. เมื่อองค์การต้องการผลงาน ท่านสามารถทำงานให้องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	.553	มากที่สุด
3. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับในการทำงานของท่าน	4.28	.693	มากที่สุด
4. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน	4.29	.697	มากที่สุด
5. องค์การมีความใส่ใจและดูแลในเรื่องความยุติธรรมของพนักงาน	4.13	6.82	มาก
6. องค์การเป็นสถานที่ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานได้	4.34	.779	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.34	.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านผลลัพธ์ต่อบุคคล มีคะแนนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านผลลัพธ์ต่อบุคคลที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เมื่อองค์การต้องการความช่วยเหลือ ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับองค์การ, เมื่อองค์การต้องการผลงาน ท่านสามารถทำงานให้องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ, องค์การเป็นสถานที่ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานได้, หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน และหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.64, 4.35, 4.34, 4.29 และ 4.2 ตามลำดับ ส่วนระดับผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านผลลัพธ์ต่อบุคคลที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์การมีความใส่ใจและดูแลในเรื่องความยุติธรรมของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.13

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านผลลัพธ์ต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. ผลลัพธ์ต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. องค์กรมีการส่งเสริมพนักงานให้สามารถทำงานได้ในหลายๆ ด้าน	4.38	.663	มากที่สุด
2. องค์กรสามารถนำพนักงานที่มีความสามารถมาใช้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ	4.19	.638	มาก
3. องค์กรมีการขยายตัว มีจำนวนพนักงานเพิ่มขึ้น	4.25	.703	มากที่สุด
4. องค์กรมีเป้าหมายในการสร้างผลงานใหม่ๆ	4.39	.703	มากที่สุด
5. ภาพรวมขององค์กร พนักงานแต่ละฝ่ายสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้	4.19	.823	มาก
6. องค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	4.29	.732	มากที่สุด
7. องค์กรช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น	4.17	.725	มาก
8. องค์กรสามารถรักษาพนักงานให้ยังคงอยู่กับองค์กรได้	4.03	.711	มาก
9. องค์กรมีนโยบายหรือสวัสดิการที่ทำให้ท่านยังคงทำงานอยู่	4.04	.834	มาก
เฉลี่ยรวม	4.21	.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านผลลัพธ์ต่อองค์กร มีคะแนนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านผลลัพธ์ต่อองค์กรที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ องค์กรมีเป้าหมายในการสร้างผลงานใหม่ๆ, องค์กรมีการส่งเสริมพนักงานให้สามารถทำงานได้ในหลายๆ ด้าน, องค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และองค์กรมีการขยายตัว มีจำนวนพนักงานเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.39, 4.38, 4.29 และ 4.25 ตามลำดับ ส่วนระดับผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านผลลัพธ์ต่อองค์กรที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ องค์กรสามารถนำพนักงานที่มีความสามารถมาใช้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ, ภาพรวมขององค์กร พนักงานแต่ละฝ่ายสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้, องค์กรช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น, องค์กรมีนโยบายหรือสวัสดิการที่ทำให้ท่านยังคง

ทำงานอยู่ และ องค์การสามารถรักษาพนักงานให้ยังคงอยู่กับองค์การได้ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.19, 4.19, 4.17, 4.04 และ 4.03 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน ผลลัพธ์ของพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในด้านต่างๆ ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลลัพธ์ของพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
ด้านผลลัพธ์ต่อบุคคล	4.34	.38	มากที่สุด
ด้านผลลัพธ์ต่อองค์การ	4.21	.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผลลัพธ์ของพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์การมีคะแนนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ต่อบุคคล และด้านผลลัพธ์ต่อองค์การ มี ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.34 และ 4.21 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .38 และ .45 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ประชากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมกรการ เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน
ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของเพศกับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์การ โดยใช้การทดสอบค่า F-test (One Way ANOVA)

พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์การ	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1. ด้านพฤติกรรมกรการให้ความ ช่วยเหลือ	ชาย	35	4.01	.55	4.356	.016
	หญิง	36	4.39	.55		
	LGBTQ+	9	4.19	.60		
2. ด้านพฤติกรรมกรการคำนึงถึง ผู้อื่น	ชาย	35	4.33	.47	1.465	.238
	หญิง	36	4.51	.46		
	LGBTQ+	9	4.41	.25		

3. ด้านพฤติกรรมความอดทน อดกลั้น	ชาย	35	4.22	.41	1.129	.329
	หญิง	36	4.13	.52		
	LGBTQ+	9	3.98	.38		
4. ด้านพฤติกรรมการให้ความ ร่วมมือ	ชาย	35	4.21	.48	.513	.601
	หญิง	36	4.11	.46		
	LGBTQ+	9	4.07	.49		
5. ด้านพฤติกรรมความสำนึก ในหน้าที่	ชาย	35	4.00	.59	.199	.820
	หญิง	36	3.97	.63		
	LGBTQ+	9	4.11	.33		
เฉลี่ยรวม	ชาย	35	4.15	.35	.581	.562
	หญิง	36	4.22	.28		
	LGBTQ+	9	4.12	.30		
	รวม	80	4.18	.32		

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม F-test ของเพศที่แตกต่าง กัน ค่า $F = .581$ ค่า $Sig = .562$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ของเพศชาย มี ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.15 เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.22 และ LGBTQ+ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 เมื่อพิจารณา เป็นราย ด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่า $F = 4.356$ ค่า $Sig = .016$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ต่างกันในด้านพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่า $F = .199$ ค่า $Sig = .820$ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่า $F = .513$ ค่า $Sig = .601$ ด้านพฤติกรรมความอดทนอด กลั้น มีค่า $F = 1.129$ ค่า $Sig = .329$ และด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า $F = 1.465$ ค่า $Sig = .238$ ทั้ง 4 ด้านมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์การที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านเพศกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร

เพศ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย		
		ชาย	หญิง	LGBTQ+
1. ชาย	4.01		-0.37937*	
2. หญิง	4.39			
3. LGBTQ+	4.07			*มี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พบว่า พนักงานเพศชายแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กับ พนักงานเพศหญิง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.37937^* สามารถสรุปได้ว่า พนักงานเพศหญิงมีพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือสูงกว่าพนักงานเพศชาย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.39

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของอายุกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. 21-30 ปี	39	4.06	.26	มาก
2. 31-40 ปี	24	4.19	.33	มาก
3. 41-50 ปี	12	4.39	.24	มากที่สุด
4. 51-60 ปี	4	4.70	.13	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	80	4.18	.32	มาก

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกับช่วงอายุ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.18 และเมื่อพิจารณาเป็นรายช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ 51 ถึง 60 ปี และ 41 ถึง 50 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.70 และ 4.39 ตามลำดับ ส่วนช่วงอายุที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ 31 ถึง 40 ปี, 21 ถึง 30 ปี และอายุต่ำกว่า 21 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19, 4.06 และ 4.03 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานพนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกันของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	อายุ	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	1.413	.417	1.431	.240
	ภายในกลุ่ม	24.997	.339		
	รวม	26.410			
2. ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.654	.551	2.893	.041
	ภายในกลุ่ม	14.483	.191		
	รวม	16.138			
3. ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	ระหว่างกลุ่ม	4.299	1.433	8.9.26	.000
	ภายในกลุ่ม	12.201	.161		
	รวม	16.499			
4. ด้านพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	4.300	1.433	8.232	.000
	ภายในกลุ่ม	13.233	.174		
	รวม	17.533			
5. ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.542	.514	1.534	.213
	ภายในกลุ่ม	25.458	.335		
	รวม	27.000			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.176	.725	9.573	.000
	ภายในกลุ่ม	5.757	.076		
	รวม	7.933			

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของอายุทุกด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $F = 7.289$ ค่า $Sig = .000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั้นหมายความว่าระดับอายุของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่า $F = 6.611$ ค่า $Sig = .000$ และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่า $F = 6.095$ ค่า $Sig = .000$ ทั้ง 2 ด้านมีค่าต่ำกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ มีค่า $F = 1.272$ ค่า $Sig = .289$ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่า $F = 1.453$ ค่า $Sig = .225$ และด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า $F = 2.893$ ค่า $Sig = .041$ ทั้ง 3 ด้านมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
1. 21-30 ปี	4.33				-.60625*
2. 31-40 ปี	4.39				-.55208
3. 41-50 ปี	4.56				
4. 51-60 ปี	4.94				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กับ พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.60625* โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กับ พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.55208 สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นสูงกว่าพนักงาน 21-30 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.94

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
1. 21-30 ปี	3.96		-.27000*	-.51167*	-.79500*
2. 31-40 ปี	4.23				-.52500*
3. 41-50 ปี	4.47				
4. 51-60 ปี	4.75				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พบว่า พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กับ พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.27000* กับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.51167* และกับพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.79500* และพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.52500* สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นสูงกว่าพนักงาน 21-30 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.94

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
1. 21-30 ปี	3.97		-.22778*	-.47778*	-.86667*
2. 31-40 ปี	4.19				-.63889*
3. 41-50 ปี	4.44				
4. 51-60 ปี	4.83				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.22778* กับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.47778* และกับพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.86667* และพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.63889* สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือสูงกว่าพนักงาน 21-30 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.83

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านรวม ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
1. 21-30 ปี	4.06			-.33136*	-.63525*
2. 31-40 ปี	4.19			-.20319*	-.50708*
3. 41-50 ปี	4.39				
4. 51-60 ปี	4.70				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านรวม พบว่า พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.33136^*$ และพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.63525^*$ และพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.20319^*$ และพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.50708^*$ สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือสูงกว่าพนักงาน 21-30 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.70

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของระดับการศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ปริญญาตรี	57	4.11	.29	มาก
2. ปริญญาโท	20	4.31	.30	มากที่สุด
3. ปริญญาเอก	3	4.72	.15	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	80	4.18	.32	มาก

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกับระดับการศึกษา มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.18 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการศึกษาที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ปริญญาเอก และปริญญาโท โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.72 และ 4.31 ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษาที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกันของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	.421	.210	.623	.539
	ภายในกลุ่ม	25.989	.338		
	รวม	26.410			
2. ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.179	.590	3.035	.054
	ภายในกลุ่ม	14.958	.194		
	รวม	16.138			
3. ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น	ระหว่างกลุ่ม	2.770	1.385	7.768	.001
	ภายในกลุ่ม	13.729	.178		
	รวม	16.500			
4. ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	3.518	1.759	9.665	.000
	ภายในกลุ่ม	14.015	.182		
	รวม	17.533			
5. ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.404	.702	2.111	.128
	ภายในกลุ่ม	25.596	.332		
	รวม	27.000			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.533	.766	9.221	.000
	ภายในกลุ่ม	6.400	.083		
	รวม	7.933			

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของระดับการศึกษาทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $F = 9.221$ ค่า $Sig = .000$ มีค่าต่ำกว่า $.05$ นั้นหมายความว่า ระดับ

การศึกษาของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่า $F = 9.665$ ค่า $Sig = .000$ และ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่า $F = 7.768$ ค่า $Sig = .001$ ทั้ง 2 ด้านมีค่าต่ำกว่า $.05$ นั้นหมายความว่าระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่า $F = .623$ ค่า $Sig = .539$ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่า $F = 2.111$ ค่า $Sig = .128$ และด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า $F = 3.035$ ค่า $Sig = .054$ ทั้ง 3 ด้านมีค่ามากกว่า $.05$ นั้นหมายความว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านระดับการศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นของ พนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย		
		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
1. ปริญญาตรี	4.05		-.31439*	-.75439*
2. ปริญญาโท	4.36			-.44000*
3. ปริญญาเอก	4.80			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.31439^*$ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.75439^*$ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับพนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาเอก มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.44000^*$

สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.80

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านระดับการศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย		
		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
1. ปริญญาตรี	4.02		-.39327*	-.75439*
2. ปริญญาโท	4.42			-.36111*
3. ปริญญาเอก	4.78			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.39327^*$ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.75439^*$ และพนักงานที่มีในระดับการศึกษาปริญญาโท กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.36111^*$ สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาเอก มีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.78

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านระดับการศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านรวม ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย		
		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
1. ปริญญาตรี	4.11		-.20497*	-.61491*
2. ปริญญาโท	4.31			-.40994*
3. ปริญญาเอก	4.72			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านรวม พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย

เท่ากับ $-.20497^*$ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.61491^*$ และพนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาโท กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.40994^*$ สามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.72

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของอายุการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล

อายุการทำงาน	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ต่ำกว่า 1 ปี	13	4.12	.20	มาก
2. 1-3 ปี	25	3.96	.29	มาก
3. 4-6 ปี	21	4.16	.21	มาก
4. 7-10 ปี	10	4.48	.25	มากที่สุด
5. 10 ปีขึ้นไป	11	4.52	.23	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	80	4.18	.32	มาก

จากตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกับอายุการทำงาน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.18 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ช่วงอายุการทำงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ 10 ปีขึ้นไป และ 7 ถึง 10 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52 และ 4.48 ตามลำดับ ส่วนช่วงอายุการทำงานที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ 4 ถึง 6 ปี, ต่ำกว่า 1 ปี และ 1 ถึง 3 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 , 4.12 และ 3.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานพนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกันของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	อายุการทำงาน	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	11.535	2.884	14.540	.000
	ภายในกลุ่ม	14.875	.198		

	รวม	26.410			
2. ด้านพฤติกรรมกร คำนี้ถึงผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	5.635	1.409	10.059	.000
	ภายในกลุ่ม	10.503	.140		
	รวม	16.138			
3. ด้านพฤติกรรมความ อดทนอดกลั้น	ระหว่างกลุ่ม	7.610	1.902	16.050	.000
	ภายในกลุ่ม	8.890	.119		
	รวม	16.500			
4. ด้านพฤติกรรมกรให้ ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	6.132	1.533	10.084	.000
	ภายในกลุ่ม	11.402	.152		
	รวม	17.533			
5. ด้านพฤติกรรมความ สำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2.478	.619	1.894	.120
	ภายในกลุ่ม	24.522	.327		
	รวม	27.000			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.470	.868	14.581	.000
	ภายในกลุ่ม	4.463	.060		
	รวม	7.933			

จากตารางที่ 4.33 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของอายุการทำงานทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $F = 14.581$ ค่า Sig = .000 มีค่าต่ำกว่า .05 นั้นหมายความว่า อายุการทำงานของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ มีค่า $F = 14.540$ ค่า Sig = .000 ด้านพฤติกรรมกรคำนี้ถึงผู้อื่น มีค่า $F = 10.059$ ค่า Sig = .000 ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่า $F = 16.050$ ค่า Sig = .000 และด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ มีค่า $F = 1.894$ ค่า Sig = .000 ทั้ง 4 ด้านมีค่าต่ำกว่า .05 นั้นหมายความว่าอายุการทำงานที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่า $F = 1.894$ ค่า Sig = .120 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าอายุการทำงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ต่างกัน ซึ่งไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย				
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 1 ปี	4.69					
2. 1-3 ปี	3.75	-.94564*		-.28508*	-.78667*	-.82909*
3. 4-6 ปี	4.03	-.66056*			-.50159*	-.54401*
4. 7-10 ปี	4.53					
5. 10 ปี ขึ้นไป	4.58					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.94564^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.28508^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.78667^*$ และกับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.82909^*$ และกับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.66056^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.50159^*$ และกับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.54401^*$ สามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือที่สูงกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.58

ตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย				
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 1 ปี	4.69					
2. 1-3 ปี	4.06	-.63231*		-.33286*	-.59000*	-.64455*
3. 4-6 ปี	4.39	-.29945*				
4. 7-10 ปี	4.65					
5. 10 ปี ขึ้นไป	4.70					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.63231^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.33286^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.59000^*$ และกับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.64455^*$ และกับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.29945^*$ สามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นที่สูงกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.70

ตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร

อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย				
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 1 ปี	3.77				-.93077*	-.58182*
2. 1-3 ปี	4.00				-.70000*	-.58182*
3. 4-6 ปี	4.09				-.61429*	-.49610*
4. 7-10 ปี	4.70					
5. 10 ปี ขึ้นไป	4.58					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.93077^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.58182^*$ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.70000^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.58182^*$ และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.61429^*$ และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.49610^*$ สามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี มีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นที่สูงกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.70

ตารางที่ 4.37 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร

อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย				
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 1 ปี	3.82			-3.2234^*	$-.64615^*$	$-.84615^*$
2. 1-3 ปี	3.97				$-.49333^*$	$-.69333^*$
3. 4-6 ปี	4.14				$-.32381^*$	$-.52381^*$
4. 7-10 ปี	4.47					
5. 10 ปี ขึ้นไป	4.67					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -3.2234^* กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.64615^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.84615^*$ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่าง

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.49333^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.69333^*$ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.32381^*$ และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.52381^*$ สามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือที่สูงกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.67

ตารางที่ 4.38 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านรวม ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย				
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 1 ปี	4.12				$-.36205^*$	$-.40599^*$
2. 1-3 ปี	3.96				$-.52000^*$	$-.56394^*$
3. 4-6 ปี	4.16				$-.32079^*$	$-.36473^*$
4. 7-10 ปี	4.48					$-.04394$
5. 10 ปี ขึ้นไป	4.52					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$

จากตารางที่ 4.38 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านรวม พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.36205^*$

กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.40599^*$ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.52000^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.56394^*$ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.32079^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.36473^*$ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.04394$ สามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี มีพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ที่สูงกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52 และ 4.48 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ตารางที่ 4.39 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ตัวแปร	1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ		2. พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา		3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ		4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ		5. ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล		6. การให้ความร่วมมือ		7. การพัฒนาตนเอง		ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	
	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	.441**	.000	.368**	.001	.218	.052	.047	.681	.342**	.002	.108	.341	-.287	.010	.263*	.019
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	.559**	.000	.517**	.000	.446**	.000	.318**	.004	.261*	.019	.340**	.002	-.109	.337	.519**	.000
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	.245*	.028	.362**	.001	.236*	.035	.376**	.001	-.168	.137	.227*	.043	.436**	.000	.396**	.000
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	.256*	.022	.256*	.022	.168	.135	.307**	.006	-.109	.336	.118	.297	.334**	.002	.308**	.005
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	-.103	.363	-.300**	.007	-.120	.288	-.092	.418	.187	.097	-.079	.484	.087	.441	-.105	.355
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	.429**	.000	.352**	.001	.280*	.012	.274*	.014	.188	.096	.207	.065	.122	.283	.411**	.000

(** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

จากตารางที่ 4.39 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .411^{**}$ และมีค่า $p = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นหมายความว่า ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการช่วยเหลือ มีค่า $r = .429^{**}$ ค่า $p = .000$ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬา มีค่า $r = .352^{**}$ ค่า $p = .001$ ความจงรักภักดีต่อองค์การ มีค่า $r = .280^*$ ค่า $p = .012$ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มีค่า $r = .274^*$ ค่า $p = .014$ ส่วนอีก 3 ได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือ มีค่า $r = .207$ ค่า $p = .065$ ด้านความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล มีค่า $r = .188$ ค่า $p = .096$ และด้านการพัฒนาตนเอง มีค่า $r = .122$ ค่า $p = .283$ ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยทางสถิติ

เมื่อพิจารณากลับกันในเชิงเกิดปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การจำนวน 4 ด้าน และพนักงานที่มีปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกันจำนวน 1 ด้าน โดยปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า $r = .519^{**}$ ค่า $p = .000$ ส่วนปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่า $r = .396^{**}$ ค่า $p = .000$ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่า $r = .308^{**}$ ค่า $p = .005$ และด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่า $r = .263^*$ ค่า $p = .019$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนที่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่า $r = -.105$ ค่า $p = .355$ ซึ่งไม่พบความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ตารางที่ 4.40 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ตัวแปร	1. พฤติกรรมการให้ ความช่วยเหลือ		2. พฤติกรรมการ คำนึงถึงผู้อื่น		3. พฤติกรรมความ อดทนอดกลั้น		4. พฤติกรรมการให้ ความร่วมมือ		5. พฤติกรรมความ สำนึกในหน้าที่		พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์การ	
	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P
1. ด้านผลลัพธ์ ต่อบุคคล	.310**	.005	.544**	.000	.360**	.001	.291**	.009	-.108	.339	.418**	.000
2. ด้านผลลัพธ์ ต่อองค์การ	.112	.321	.363**	.001	.493**	.000	.303**	.006	-.161	.152	.317**	.004

(** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01)

จากตารางที่ 4.40 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในด้านต่างๆ กล่าวได้ว่า เมื่อพิจารณาผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในด้านต่างๆ กล่าวได้ว่าเมื่อนักงานเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในด้านต่างๆตามมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ต่อบุคคล มีค่า $r = .418^{**}$ ค่า $p = .000$ ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างต่ำ ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ต่อองค์การ มีค่า $r = .317^{**}$ ค่า $p = .004$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในด้านต่างๆ ตามมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ต่อบุคคล ด้านการมีพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง มีค่า $r = .544^{**}$ ค่า $p = .000$ ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ต่อบุคคลมีระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นมีค่า $r = .360^{**}$ ค่า $p = .001$ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่า $r = .310^{**}$ ค่า $p = .005$ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่า $r = .291^{**}$ ค่า $p = .009$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนที่ไม่พบความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ต่อบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่า $r = -.108$ ค่า $p = .359$

เมื่อมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในด้านต่างๆ ตามมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ต่อองค์การ โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่า $r = .493^{**}$ ค่า $p = .000$ ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ต่อบุคคลมีระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า $r = .363^{**}$ ค่า $p = .001$ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่า $r = .303^{**}$ ค่า $p = .006$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนที่ไม่พบความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ต่อบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือมีค่า $r = .112$ ค่า $p = .321$ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่า $r = -.161$ ค่า $p = .152$ ซึ่งไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.41 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานต่างกันมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้น ด้านพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ)
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้น ด้านพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ และ ด้านพฤติกรรม ความสำนึกในหน้าที่)
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้น ด้านพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรม คำนึงถึงผู้อื่น และด้านพฤติกรรม ความสำนึกในหน้าที่)
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้น ด้านพฤติกรรม ความสำนึกในหน้าที่)
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้น ด้านพฤติกรรม ความสำนึกในหน้าที่)
สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตารางที่ 4.41 สามารถสรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้าน พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือและ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้าน พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นและด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

สมมติฐาน 2 ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

สมมติฐาน 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร

เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และเพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและผลลัพธ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 80 คน และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ โปรแกรม SPSS ในการคำนวณหาค่าทางสถิติซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาวิจัยตามลำดับหัวข้อ ต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา : พนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 และเป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 และLGBTQ+ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 โดยส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 รองลงมาคือช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 และช่วงอายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และปริญญาเอกจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ในด้านของอายุการทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 31.30 รองลงมาคือ 4-6 ปีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ถัดมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 ถัดมาคือ 7-10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

1.2 ปัจจัยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ปัจจัยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับ มากที่สุด อยู่ที่ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมกรมน้ำใจนักกีฬา ด้านความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ และด้านการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบขององค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.42, 4.32, 4.29, 4.27, 4.26 และ 4.26 ตามลำดับ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19

1.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ปัจจัยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับ มาก อยู่ที่ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.41 ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19, 4.15, 4.15 และ 4.00 ตามลำดับ

1.4 ผลลัพธ์ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผลลัพธ์ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ที่ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ต่อบุคคล และด้านผลลัพธ์ต่อองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.34 และ 4.21 ตามลำดับ

1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม f-test ของเพศที่แตกต่างกัน ค่า $f = -.581$ ค่า Sig = .562 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.15 และเพศหญิง มี ค่าเฉลี่ยรวมอยู่

ที่ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่า $f = 4.356$ ค่า $Sig = .016$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า $f = 1.465$ ค่า $Sig = .238$ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่า $f = 1.129$ ค่า $Sig = .329$ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่า $f = .513$ ค่า $Sig = .603$ และด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่า $f = .199$ ค่า $Sig = .820$ ไม่พบความแตกต่างอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของอายุทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม f-test ของเพศที่แตกต่างกัน ค่า $f = 9.573$ ค่า $Sig = .000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า $f = 2.893$ ค่า $Sig = .041$ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่า $f = 8.926$ ค่า $Sig = .000$ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่า $f = 8.232$ ค่า $Sig = .000$ ทั้ง 3 ด้านมีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่า $f = 1.431$ ค่า $Sig = .240$ และด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่า $f = 1.534$ ค่า $Sig = .213$ ทั้ง 2 ด้านมีค่ามากกว่า .05 ไม่พบความแตกต่างอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กับ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.60625^*$ สามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นสูงกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.33 และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กับ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.55208^*$ * สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นสูงกว่าพนักงาน 21-30 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.94

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นพบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กับ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.27000^*$ กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.51167^*$ และพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.79500^*$ $-.51167^*$ สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นสูงกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี 51-60 ปี และ 51-60 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กับ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.52500^*$ สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นสูงกว่าพนักงาน 21-30 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.94

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กับ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.22778^*$ กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.47778^*$ และพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.79500^*$ สามารถสรุปได้ว่า สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือสูงกว่าพนักงาน 21-30 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.83

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของระดับการศึกษาทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $F = 9.221$ ค่า $Sig = .000$ มีค่าต่ำกว่า .05 นั้นหมายความว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่า $F = .623$ ค่า $Sig = .539$ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่า $F = 2.111$ ค่า $Sig = .128$ และด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า $F = 3.035$ ค่า $Sig = .054$ ทั้ง 3 ด้านมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่า $F = 9.665$ ค่า $Sig = .000$ และด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่า $F = 7.768$ ค่า $Sig = .001$ ทั้ง 2 ด้านมีค่าต่ำกว่า .05 นั้นหมายความว่า

ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พบว่า พนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาโท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.31439^*$ และพนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.75439^*$ และพนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาโท กับพนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาเอกมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.44000^*$ สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาเอก มีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นสูงกว่าพนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.80

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พบว่า พนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาโท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.39327^*$ พนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.75439^*$ และพนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาโท กับพนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาเอกมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.36111^*$ สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาเอก มีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือสูงกว่าพนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.78

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านรวม พบว่า พนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาโท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.20497^*$ พนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.61491^*$ และพนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาโท กับพนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาเอกมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.40994^*$ สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาเอก มีพฤติกรรมความ

อดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ สูงกว่าพนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.72

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของอายุการทำงานทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $F = 14.581$ ค่า $Sig = .000$ มีค่าต่ำกว่า $.05$ นั้นหมายความว่า อายุการทำงานของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่า $F = 14.540$ ค่า $Sig = .000$ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า $F = 10.059$ ค่า $Sig = .000$ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่า $F = 16.050$ ค่า $Sig = .000$ และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่า $F = 1.894$ ค่า $Sig = .000$ ทั้ง 4 ด้านมีค่าต่ำกว่า $.05$ นั้นหมายความว่าอายุการทำงานที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่า $F = 1.894$ ค่า $Sig = .120$ ซึ่งมีค่ามากกว่า $.05$ นั้นหมายความว่าอายุการทำงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.94564^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.28508^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.78667^*$ และกับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.82909^*$ และกับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.66056^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.50159^*$ และกับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.54401^*$ สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือที่สูงกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.58

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมการณ์คำนึงถึงผู้อื่น พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.63231^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.33286^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.59000^*$ และกับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.64455^*$ และกับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.29945^*$ สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีพฤติกรรมการณ์คำนึงถึงผู้อื่นที่สูงกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.70

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมการณ์ความอดทนอดกลั้น พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.93077^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.58182^*$ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.70000^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.58182^*$ และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.61429^*$ และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.49610^*$ สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี มีพฤติกรรมการณ์ความอดทนอดกลั้นที่สูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.70

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมการณ์ให้ความร่วมมือ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -3.2234^* กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.64615^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.84615^*$ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.49333^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.69333^*$ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.32381^*$ และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.52381^*$ สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มี

อายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือที่สูงกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี โดยมีความเฉลี่ยอยู่ที่ 4.67

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านรวม พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.36205^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.40599^*$ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.52000^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.56394^*$ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.32079^*$ กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.36473^*$ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.04394$ สามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี มีพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ ที่สูงกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี โดยมีความเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52 และ 4.48 ตามลำดับ

สมมติฐาน 2 ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .411^{**}$ และมีค่า $p = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นหมายความว่า ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมช่วยเหลือ มีค่า $r = .429^{**}$ ค่า $p = .000$ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมมีน้ำใจในกีฬา มีค่า $r = .352^{**}$ ค่า $p = .001$ ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่า $r = .280^*$ ค่า $p = .012$ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีค่า $r = .274^*$ ค่า $p = .014$ ส่วนอีก 3 ได้แก่ ด้านการให้ความ

ร่วมมือ มีค่า $r = .207$ ค่า $p = .065$ ด้านความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล มีค่า $r = .188$ ค่า $p = .096$ และด้านการพัฒนาตนเอง มีค่า $r = .122$ ค่า $p = .283$ ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยทางสถิติ

เมื่อพิจารณากลับกันในเชิงเกิดปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การจำนวน 4 ด้าน และพนักงานที่มีปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกันจำนวน 1 ด้าน โดยปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า $r = .519^{**}$ ค่า $p = .000$ ส่วนปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่า $r = .396^{**}$ ค่า $p = .000$ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่า $r = .308^{**}$ ค่า $p = .005$ และด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่า $r = .263^*$ ค่า $p = .019$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนที่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่า $r = -.105$ ค่า $p = .355$ ซึ่งไม่พบความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐาน 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในด้านต่างๆ กล่าวได้ว่า เมื่อพิจารณาผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในด้านต่างๆ กล่าวได้ว่าเมื่อพนักงานเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในด้านต่างๆตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ต่อบุคคล มีค่า $r = .418^{**}$ ค่า $p = .000$ ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างต่ำ ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ต่อองค์การ มีค่า $r = .317^{**}$ ค่า $p = .004$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในด้านต่างๆ ตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ต่อบุคคล ด้านการมีพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง มีค่า $r = .544^{**}$ ค่า $p =$

.000 ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ต่อบุคคลมีระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นมีค่า $r = .360^{**}$ ค่า $p = .001$ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่า $r = .310^{**}$ ค่า $p = .005$ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่า $r = .291^{**}$ ค่า $p = .009$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนที่ไม่พบความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ต่อบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่า $r = -.108$ ค่า $p = .359$

เมื่อมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในด้านต่างๆ ตามมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ต่อองค์การ โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่า $r = .493^{**}$ ค่า $p = .000$ ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ต่อบุคคลมีระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า $r = .363^{**}$ ค่า $p = .001$ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่า $r = .303^{**}$ ค่า $p = .006$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนที่ไม่พบความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ต่อบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือมีค่า $r = .112$ ค่า $p = .321$ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่า $r = -.161$ ค่า $p = .152$ ซึ่งไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้น ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ)

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกันซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้น ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่)

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้น ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่)

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้น ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่X

สมมติฐาน 2 ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้น ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่)

สมมติฐาน 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้



2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ หากพิจารณาโดยรวม พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของเพศชาย อยู่ที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยรวมเพศหญิง อยู่ที่ 4.22 และค่าเฉลี่ยรวม LGBTQ+ อยู่ที่ 4.12 ยกเว้น ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นเพศชาย เพศหญิง และLGBTQ+ ต่างก็ไม่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ทั้งสิ้น พบว่ามีความสอดคล้องกับการวิจัยของ ธนัช วรพฤษภกิจ วิริยชนา วงศ์วรกุล และชยุดา ปัญญาทิพย์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา : ข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนราชการ สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ต่างกัน ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งช่วงอายุออกเป็น 4 ช่วง ได้แก่ 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่อายุ 51-60 ปี มีพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมากกว่า พนักงานอายุ 21-30 ปี ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากช่วงอายุของพนักงานที่แตกต่างกันย่อมทำให้พนักงานมีวุฒิภาวะและมีพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ฉะนั้นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจึงแตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยพบว่า มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของประพันธ์ ชัยกิจจอรูใจ (2558 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของค่าตอบแทนที่มีต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรม 87 ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า อายุมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ วิภาพร สิงห์บุตร (2561 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสรุปได้ว่าความแตกต่างด้านอายุส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ต่างกัน ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งระดับการศึกษาออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจาก พนักงานในแต่ละระดับการศึกษาจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกันออกไป โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงจะมีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ที่สูงตามไปด้วย เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น การช่วยแนะนำวิธีการใช้อุปกรณ์แก่พนักงานใหม่ เป็นต้น ทั้งนี้ผู้วิจัยพบที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของประพันธ์ ชัยกิจจรรยาใจ (2558 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของค่าตอบแทนที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาพร สิงห์บุตร(2561 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมศุลกากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสรุปได้ว่าความแตกต่างของระดับการศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ต่างกัน ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ อายุ

การทำงานในแต่ละช่วง มีพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งช่วงอายุการทำงานออกเป็น 5 ช่วง ได้แก่ ต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี 4-6 ปี 7-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณารายด้านพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมกำการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมกำการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมกำการให้ความร่วมมือ ที่มากกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี โดยพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานและความเชี่ยวชาญในการทำงานที่แตกต่างกัน ฉะนั้นพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจึงแตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ (2558 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของค่าตอบแทนที่มีต่อพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า อายุงานมีผลต่อพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาพร สิงห์บุตร (2561 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดี ของบุคลากรส่วนกลางกรมศุลกากร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน มีผลต่อพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสรุปได้ว่าความแตกต่างของอายุการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยของพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยของพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในด้านต่างๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือ ค่า $r = .411^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมกำการช่วยเหลือ มีค่า $r = .429^{**}$ ค่า $p = .000$ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมกำการมีน้ำใจนักกีฬา มีค่า $r = .352^{**}$ ค่า $p = .001$ ความจงรักภักดีต่อองค์การ มีค่า $r = .280^{*}$ ค่า $p = .012$ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มีค่า $r = .274^{*}$ ค่า $p = .014$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั้นหมายความว่า ปัจจัยของพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานของบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มี

ลักษณะของปัจจัยของพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีซึ่งสัมพันธ์กับพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในด้านต่างๆการมีปัจจัยในด้านต่างๆทำให้ตัวบุคคลมีพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีมากยิ่งขึ้นปัจจัยเหล่านี้ส่งเสริมให้ตัวสมาชิกมีพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การยิ่งขึ้น พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชนันท์ฐ์มาศวิวัฒน์ (2559)อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและอิทธิพล ของปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน และวิเคราะห์ ข้อมูลโดย ใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมอาร์ โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมากใน ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่รองลงมาคือ พฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น ขณะที่พฤติกรรมกาให้ความช่วยเหลือมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด มีผลปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมากทั้งสอง รอบ ประเมิน และพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีทั้งหมด 3 ตัวแปรได้แก่ ความเป็นสายวิชาการ ความเป็นหญิง และประสบการณ์ โดยความเป็นสายวิชาการ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01ขณะที่ความเป็นหญิงและประสบการณ์ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 105และจาก 3 ตัวแปรนี้พบว่า ความเป็นสายวิชาการมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานสูงที่สุด ส่วนพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่ามีอิทธิพลต่อ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า พฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในด้านต่างๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาผลลัพธ์ของพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ พบว่า พฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในด้านต่างๆกล่าวได้ว่า เมื่อพนักงานเกิดพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ของพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในด้านต่างๆตามมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีระดับความสัมพันธ์ที่ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ต่อบุคคล มีค่า $r = .418^{**}$ ค่า $p = .000$ ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ต่อองค์การ มีค่า $r = .317^{**}$ ค่า $p = .004$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั้นหมายความว่า

พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับผลลัพธ์ของพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า องค์กรตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษาครั้งนี้ มีพฤติกรรมกรการเป็นพนักงานที่ดีต่อองค์การ และอ้างอิงจากแนวคิดในบทที่ 2 ของ Organ (1988) ซึ่งระบุว่า พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลดีทั้งต่อตัวพนักงานและตัวองค์กร พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถดิ ธิติเสรี(2559) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการทดสอบไคสแควร์เพื่อทดสอบความเป็นอิสระต่อกัน ผลการศึกษา พบว่า 1) พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า พฤติกรรมกรการมีน้ำใจเป็นนักกีฬาอยู่ในระดับมากที่สุด และพฤติกรรมกรการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด 2) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

3.1 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ทดสอบสมมติฐานและการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอแนวทาง ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากร ดังนี้

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ที่ต่างกัน อยู่ในระดับระดับมาก ในด้านด้านพฤติกรรมกรการค่านึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น และด้านพฤติกรรมกรการให้ความร่วมมือ ดังนั้น องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญกับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ

องค์การ เนื่องจากเล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ควรส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีให้แก่พนักงาน โดยให้พนักงานรู้จักการแสดงน้ำใจ และให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้พนักงาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ รวมทั้งข้อบังคับของบริษัท และส่งเสริมการแก้ปัญหาในการปฏิบัติอย่าง สร้างสรรค์ด้วยการไม่ยึดติดอยู่กับกรอบเดิม ๆ มีความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่กลัวความล้มเหลวทั้ง อุปสรรคในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร และทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

3.1.2 ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนา ตนเอง ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา ด้านความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล ด้านการ ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ และด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ทั้งนี้ควรที่จะต้องสร้าง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงานทั้ง เจ็ด ด้านที่กล่าว สิ่งที่องค์การอาจจะสามารถ ทำได้ คือ จัดฝึกอบรมให้กับพนักงานโดย เน้นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นจะช่วยให้องค์การมี การพัฒนาและเจริญก้าวหน้า การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีน้ำใจต่อกัน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ความเกิด ความสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงานในองค์การ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และช่วยสร้างความมั่นคง ในงานของ พนักงานเอง รวมถึงยังสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์การ

3.1.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึง ผู้อื่น ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมการความสำนึกในหน้าที่ ตามลำดับ การที่จะส่งเสริมพนักงานให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์การ องค์การควรที่จะให้ความสำคัญกับพนักงานเพื่อ เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างในการทำงาน เพื่อการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้พนักงานควรให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจ ของเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน พนักงานควรเป็นที่ปรึกษาและให้ คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ ให้ความร่วมมือในการทำงานแก้ไขปัญหาร่วมกัน และปลุกฝังให้พนักงานทุกไม่ย่อ ท้อต่ออุปสรรค อดทนต่อคำพูดหรือพฤติกรรมต่างๆในเชิงลบ และทำงานด้วยความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ไม่ทุจริต มุ่งมั่นทำงานด้วยความตั้งใจ ทำให้เกิดความสำเร็จและก้าวหน้าในชีวิต

3.1.3 ผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

จากผลการวิจัย พบว่า ผลลัพธ์ของพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่สำคัญ ได้แก่ ผลลัพธ์ต่อบุคคล ซึ่งการที่พนักงานในองค์กรพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กรนั้นควรเป็นสิ่งปลูกฝังไว้กับพนักงานในองค์กรทุกคน ซึ่งการทำให้พนักงานในองค์กรตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และการได้รับรางวัล การได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรได้ ซึ่งการทำให้พนักงานในองค์กรรับรู้เช่นนี้ ส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ดี พนักงานมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร มีความจงรักภักดี และมีพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะ เพื่อการทำวิจัยครั้งนี้ต่อไป ดังนี้

3.2.1 ควรมีการศึกษากับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรการทำงานเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน เพื่อให้งานวิจัยครอบคลุมในองค์กรมากขึ้น

3.2.2. สามารถขยายแนวทางการศึกษาพฤติกรรมกรการทำงานไปยังหน่วยงานอื่น เช่น หน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่มีลักษณะของหน่วยงานคล้ายคลึงหรือแตกต่างกัน เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบและต่อยอดให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

3.2.3. ผู้วิจัยท่านใดที่สนใจศึกษาพฤติกรรมกรการทำงานของพนักงาน อาจศึกษาเพิ่มเติมโดย การใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ มาประกอบกับการใช้แบบสอบถาม เช่น การสังเกต หรือการสัมภาษณ์ เพื่อช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสมบูรณ์ยิ่งขึ้นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรการทำงานของ พนักงานภายในองค์กร

3.2.4. ควรพัฒนาแบบสอบถาม เรื่อง พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ในครั้งถัดไปควรเพิ่มความละเอียดในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งการตั้งข้อคำถามควรเป็นคำถามที่เข้าใจง่าย ควรมีข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ตลอดจนการเก็บข้อมูลเชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างครอบคลุมครบถ้วน เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้มีความชัดเจนเที่ยงตรง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กฤติกา เตโซ และคนอื่นๆ. (2562). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์.** วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม. สืบค้นจาก http://researchgateway.in.th/search/result_search/3383113841288ccaa499d7688f95fd432963026a44c1efc2e2552625301afc2b
- กัญจนา กัญจา. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.** สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. ภาควิชาจิตวิทยา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัญจนา กัญจา. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.** มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์:กรุงเทพฯ.
- กาญจนาพร พันธุ์เทศ. (2560). **"วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง."** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จิตติมาภรณ์ ขำชู. (2560). **"ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์."** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชนม์ชนิษฐ์ วิศิษฐ์สมบัติ และคนอื่นๆ. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัย.** วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม. สืบค้นจาก <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5717>
- ปฏิพัฒน์ อุดรไสว. (2550). **"ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม."** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2560). "ผลกระทบของค่าตอบแทนที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม." วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประไพพร สิงหเดช. (2539). "การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชชา ศุภเสถียร. (2556). "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ไฟร์เทรตเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด และกลุ่มบริษัทในเครือ." การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาการพญาไท.
- แพรวภัทร ยอดแก้ว. (2552). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior). สืบค้นจาก <http://gotoknow.org/blog/theories/282668>
- รัตนา เลียงพานิชย์. (2556). "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง." วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ วรท วิลาวรรณ. (2546). "ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซีเมนต์ไทย." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัฒนา อ่อนแก้ว. (2554). "พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา." วิทยานิพนธ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปศาสตร์.
- วิฑูรย์ โชตนะพันธ์. (2563). "ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล: กรณีศึกษาการประปานครหลวง." มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีรวัชร บุญส่ง. (2557). "ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด."
- สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2547). "การส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน." วารสารศึกษาศาสตร์

บรรณานุกรม (ต่อ)

อรณิชฐ์ แสงทองสุข. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อลงกต จิตต์ปราณี. (2553). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ในองค์การของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตจังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อามีนุดดีน จะปะเกีย. (2561). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์การของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.).” สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ใบขอความอนุเคราะห์ห้องค์การ



หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
 ๒๗๕ ถนนราชสีมา เขตดุสิต
 กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรียน คุณโศภิต ภูแสง หัวหน้าฝ่ายบุคคล บริษัท เอคอมเมิร์ซ จำกัด

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและทำแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

เนื่องด้วยนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ชั้นปีที่ ๔ จำนวน ๓ คน ได้แก่ นายพรพล ปรีวัฒน์ รหัส ๖๒๑๑๐๑๑๕๕๓๐๐๒, นายผาณ มานะขำนิ รหัส ๖๒๑๑๐๑๑๕๕๓๐๑๐ และนายสรวิศ สุวรรณรัตน์ รหัส ๖๒๑๑๐๑๑๕๕๓๐๔๑ ได้ทำวิจัย เรื่อง “พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาการค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการทำวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน และขอรับรองว่าผลของการศึกษาจะเป็นการรายงานในภาพรวม และผลการศึกษาจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบในทางลบต่อองค์กร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สฤณี ศรีโยธิน

(ผศ.ดร. สฤณี ศรีโยธิน)

อาจารย์ประจำวิชา

การค้นคว้าอิสระสำหรับ

นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ



ภาควิชา
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

การพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ตอนที่ 1 แบบประเมินเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	0	-1		
1.1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง <input type="checkbox"/> LGBTQ+	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.2	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 21 ปี <input type="checkbox"/> 21-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51-60 ปี	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.4	อายุการทำงาน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 1-3 ปี <input type="checkbox"/> 4-6 ปี <input type="checkbox"/> 7-10 ปี <input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป	3	-	-	1.00	ผ่าน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ข้อ	แบบสอบถามเรื่องพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	0	-1		
1. พฤติกรรมกำรให้ความช่วยเหลือ						
1.1	เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านมักจะให้ความช่วยเหลือ	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.2	ท่านอาสาช่วยเหลือทำงานในทุกๆด้านโดยไม่ต้องมีใครร้องขอ	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.3	ท่านสามารถแนะนำวิธีการใช้อุปกรณ์ ให้แก่พนักงานใหม่ได้	3	-	-	1.00	ผ่าน
2. พฤติกรรมกำรคำนึงถึงผู้อื่น						
2.1	ท่านมักจะระวังอยู่เสมอในการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.2	ท่านไม่ล้อเลียนหรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานผิดพลาด	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.3	ท่านมักจะแก้ไขปัญหากับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง	2	1	-	0.67	ผ่าน
2.4	ท่านคำนึงถึงการกระทำและพฤติกรรมของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น	2	1	-	0.67	ผ่าน
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น						
3.1	ท่านมีความอดทนอดกลั้นในการทำงานให้ลุล่วง	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.2	ท่านมีความทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	3	-	-	1.00	ผ่าน

3.3	ท่านทำงานเต็มเวลาโดยไม่มาสายและเลิกงานก่อนเวลา	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.4	ท่านสามารถจัดการกับแรงกดดันจากการทำงานได้ดี	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.5	ท่านสามารถจัดการกับความเครียดได้ดี	2	1	-	0.67	ผ่าน
3.6	ท่านมักไม่มีสมาธิในการทำงานเมื่อมีความคั่งข้องใจ	-	-	3	0	ไม่ผ่าน
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ						
4.1	ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น	3	-	-	1.00	ผ่าน
4.2	ท่านมักจะเข้าร่วมการอบรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงการทำงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
4.3	ในที่ประชุมท่านมักจะแสดงความคิดเห็นที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	2	1	-	0.67	ผ่าน
4.4	ท่านมักจะขาดการเข้าร่วมการประชุมอยู่บ่อยครั้ง	-	-	3	0	ไม่ผ่าน
4.5	ท่านมีความรับผิดชอบในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร	2	-	1	1.00	ไม่ผ่าน
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่						
5.1	ท่านมีความใส่ใจในการทำงาน	2	-	1	1.00	ไม่ผ่าน
5.2	ท่านมักปฏิบัติตามประกาศ กฎระเบียบ หรือข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเคร่งครัด	3	-	-	1.00	ผ่าน
5.3	ท่านไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปทำเรื่องส่วนตัว	3	-	-	1.00	ผ่าน
5.4	ท่านมักจะมาทำงานไม่ตรงต่อเวลา	-	-	3	0	ไม่ผ่าน

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ข้อ	แบบสอบถามเรื่องปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	0	-1		
1. พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ						
1.1	ท่านช่วยเหลืองานของผู้อื่นด้วยความสมัครใจ	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.2	เมื่อมีคนมาขอให้ท่านช่วยงานท่านรู้สึกไม่พอใจ	-	-	3	0	ไม่ผ่าน
1.3	ท่านสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ขาดลา งานได้	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.4	ท่านปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยไม่เพิกเฉยต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของ เพื่อนร่วมงาน	-	-	3	0	ไม่ผ่าน
1.5	ท่านคิดว่ากรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อน ร่วมงานที่มีปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ ไม่จำเป็น	-	-	3	0	ไม่ผ่าน
1.6	ท่านมักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน อย่างเต็มใจ	3	-	-	1	ผ่าน
2. พฤติกรรมกรมีน้ำใจนักกีฬา						
2.1	ท่านเข้าใจและยอมรับถึงสิ่งที่เลี่ยงไม่ได้ในการ ทำงานโดยไม่มีควมคับข้องใจ	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.2	ท่านสามารถอดทนได้เมื่อถูกเพื่อนร่วมงาน รบกวน	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.3	ท่านไม่สามารถอดทนได้หากถูกคัดค้านในการ ปฏิบัติงาน	-	-	3	0	ไม่ผ่าน
2.4	ท่านเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.5	ท่านมักโต้เถียงกับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้งจน ละเลยหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	-	-	3	0	ไม่ผ่าน

2.6	ท่านมีความคิดบวกในการทำงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร						
3.1	ท่านรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.2	ท่านรู้สึกจงรักภักดีต่อผู้นำองค์กร	-	-	3	0	ไม่ผ่าน
3.3	ท่านมีความคิดอยากส่งเสริมองค์กรให้ดียิ่งขึ้น	3	-	-	1.00	ผ่าน
3.4	เมื่อองค์กรเกิดภัยคุกคามต่างๆท่านพร้อมปกป้ององค์กร	3	-	-	1.00	ผ่าน
4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร						
4.1	ท่านคิดว่าการปฏิบัติตามระเบียบและนโยบายขององค์กรเป็นเรื่องที่เคร่งครัดและไม่จำเป็น	0	-	3	0	ไม่ผ่าน
4.2	ท่านยอมรับกฎระเบียบขององค์กร	3	-	-	1.00	ผ่าน
4.3	ท่านรู้สึกพอใจที่องค์กรมีกฎระเบียบ	3	-	-	1.00	ผ่าน
4.4	ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	3	-	-	1.00	ผ่าน
5. ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล						
5.1	ท่านรู้สึกอยากทำอะไรใหม่ๆกับงานของตัวเอง	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.2	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงโดยเร็ว	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.3	ท่านทำงานโดยมีความคิดที่จะก้าวหน้าในการทำงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
6. การให้ความร่วมมือ						
6.1	ท่านมีความสนใจกับงานที่ทำอยู่	3	-	-	1.00	ผ่าน
6.2	ท่านตั้งใจทำงานทุกอย่างแม้จะไม่ชอบก็ตาม	3	-	3	0	ไม่ผ่าน
6.3	ท่านมีส่วนร่วมทุกครั้งในการทำงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน

6.4	ท่านร่วมแสดงความเห็นกับการทำงานในองค์กร	0	-	3	1.00	ไม่ผ่าน
6.5	ท่านสามารถยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นภายในองค์กร	3	-	-	1.00	ผ่าน
7. การพัฒนาตนเอง						
7.1	ท่านมักพัฒนาความสามารถในการทำงานเพื่อให้การทำงานออกมาได้ดียิ่งขึ้น	3	-	-	1.00	ผ่าน
7.2	ท่านมักหาความรู้ใหม่ๆเพื่อนำมาพัฒนาตนเองในการทำงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
7.3	ท่านมักเข้าร่วมการอบรมต่างๆทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง	3	-	-	1.00	ผ่าน

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับผลลัพธ์ของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ข้อ	แบบสอบถามเรื่องปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	0	-1		
1. ผลลัพธ์ต่อบุคคล						
1.1	เมื่อองค์กรต้องการความช่วยเหลือ ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กร	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.2	เมื่อองค์กรต้องการผลงาน ท่านสามารถทำงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.3	หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับในการทำงานของท่าน	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.4	หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน	3	-	-	1.00	ผ่าน
1.5	องค์กรมีความใส่ใจและดูแลในเรื่องความยุติธรรมของพนักงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน

1.6	องค์กรเป็นสถานที่ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานได้	-	-	3	0	ไม่ผ่าน
1.7	องค์กรมีความใส่ใจและดูแลในเรื่องของความยุติธรรมของพนักงาน	-	-	3	0	ไม่ผ่าน
1.8	องค์กรเป็นสถานที่ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานได้	3	-	-	1.00	ผ่าน
2. ผลลัพธ์ต่อองค์กร						
2.1	องค์กรมีการส่งเสริมพนักงานให้สามารถทำงานได้ในหลายๆ ด้าน	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.2	องค์กรสามารถนำพนักงานที่มีความสามารถมาใช้งานได้อย่างเต็มความสามารถ	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.3	องค์กรมีการขยายตัว มีจำนวนพนักงานเพิ่มขึ้น	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.4	องค์กรมีเป้าหมายในการสร้างผลงานใหม่ๆ	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.5	ภาพรวมขององค์กรพนักงานแต่ละฝ่ายสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.6	พนักงานภายในองค์กรไม่เกิดการช่วยเหลือกันในการทำงาน	-	-	3	0	ตัดทิ้ง
2.7	องค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.8	องค์กรช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.9	องค์กรสามารถรักษาพนักงานให้ยังคงอยู่กับองค์กรได้	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.10	องค์กรมีนโยบายหรือสวัสดิการที่ทำให้ท่านยังคงทำงานอยู่	3	-	-	1.00	ผ่าน
2.11	องค์กรไม่ให้การสนับสนุนกับท่านในการทำงาน	-	-	3	0	ไม่ผ่าน
2.12	องค์กรจัดหางานให้ท่านทำอย่างต่อเนื่อง	-	-	3	0	ไม่ผ่าน



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

คำชี้แจง

- 1.แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา การค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
- 2.แบบสอบถามฉบับนี้มี 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเรื่องผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประกอบการวิจัยเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามไว้เป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด โดยผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยทำเครื่องหมายลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง หรือตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณในความร่วมมือมา ณ ที่นี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1.เพศ

ชาย

หญิง

LGBTQ+

2.อายุ

ต่ำกว่า 21 ปี

21-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

3.ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4.อายุการทำงาน

ต่ำกว่า 1 ปี

1-3 ปี

4-6 ปี

10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

ข้อ	แบบสอบถามพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ค่อย จริง	ไม่จริง
พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร						
1. ด้านพฤติกรรมกรการให้ความช่วยเหลือ						
1.1	เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านมักจะให้ความช่วยเหลือ					
1.2	ท่านอาสาช่วยเหลือทำงานในทุกๆด้านโดยไม่ต้องมีใครร้องขอ					
1.3	ท่านสามารถแนะนำวิธีการใช้อุปกรณ์ให้แก่พนักงานใหม่ได้					
2. ด้านพฤติกรรมกรการคำนึงถึงผู้อื่น						
2.1	ท่านมักจะระวังอยู่เสมอในการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น					
2.2	ท่านไม่ล้อเลียนหรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานผิดพลาด					
2.3	ท่านมักจะแก้ไขปัญหากับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง					
2.4	ท่านคำนึงถึงการกระทำและพฤติกรรมของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น					
ข้อ	แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ค่อย จริง	ไม่จริง
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น						
3.1	ท่านมีความอดทนอดกลั้นในการทำงานให้ลุล่วง					
3.2	ท่านมีความทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					

3.3	ท่านทำงานเต็มเวลาโดยไม่มาสายและเลิกงานก่อนเวลา						
3.4	ท่านสามารถจัดการกับแรงกดดันจากการทำงานได้ดี						
3.5	ท่านสามารถจัดการกับความเครียดได้ดี						
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ							
4.1	ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น						
4.2	ท่านมักจะเข้าร่วมการอบรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงการทำงาน						
4.3	ในที่ประชุมท่านมักจะแสดงความคิดเห็นที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร						
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่							
5.1	ท่านมักปฏิบัติตามประกาศ กฎระเบียบ หรือ ข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเคร่งครัด						
5.2	ท่านไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปทำเรื่องส่วนตัว						

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

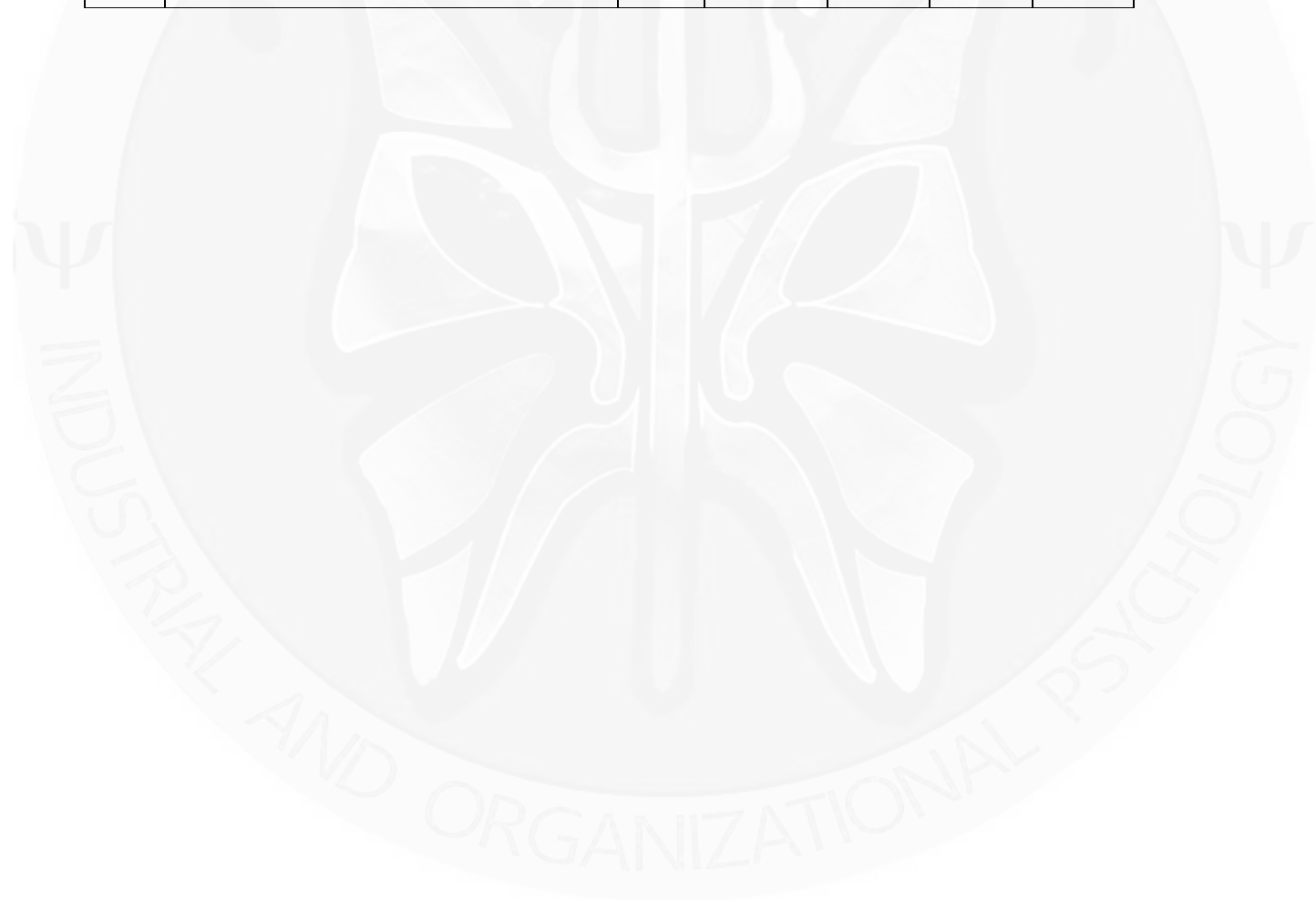
ข้อ	แบบสอบถามปัจจัยของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ค่อย จริง	ไม่จริง
ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร						
1. ด้านพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ						
1.1	ท่านมักช่วยเหลืองานของผู้อื่นด้วยความ สมัครใจ					
1.2	ท่านสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ขาด ผลงานได้					
1.3	ท่านมักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ ทันอย่างเต็มใจ					
2. ด้านพฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬา						
2.1	ท่านเข้าใจและยอมรับถึงสิ่งที่เลี่ยงไม่ได้ใน การทำงาน โดยไม่มีความคับข้องใจ					
2.2	ท่านสามารถอดทนได้เมื่อถูกเพื่อนร่วมงาน รบกวน					
2.3	ท่านเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น					
2.4	ท่านมีความคิดบวกในการทำงาน					
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร						
3.1	ท่านรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร					
3.2	ท่านมีความคิดอยากส่งเสริมองค์กรให้ดี ยิ่งขึ้น					
3.3	เมื่อองค์กรเกิดภัยคุกคามต่างๆ ท่านพร้อม ปกป้ององค์กร					
4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร						
4.1	ท่านยอมรับกฎระเบียบขององค์กร					
4.2	ท่านรู้สึกพอใจที่องค์กรมีกฎระเบียบ					

4.3	ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร					
5. ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล						
5.1	ท่านรู้สึกอยากทำอะไรใหม่ๆ กับงานของตัวเอง					
5.2	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงโดยเร็ว					
5.3	ท่านทำงานโดยมีความคิดที่จะก้าวหน้าในการทำงาน					
6. การให้ความร่วมมือ						
6.1	ท่านมีความสนใจกับงานที่ทำอยู่					
6.2	ท่านตั้งใจทำงานทุกอย่างแม้จะไม่ชอบก็ตาม					
6.3	ท่านมีส่วนร่วมทุกครั้งในการทำงาน					
6.4	ท่านสามารถยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นภายในองค์กร					
7. การพัฒนาตนเอง						
7.1	ท่านมักพัฒนาความสามารถในการทำงาน เพื่อให้การทำงานออกมาได้ดียิ่งขึ้น					
7.2	ท่านมักหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองในการทำงาน					
7.3	ท่านมักเข้าร่วมการอบรมต่างๆ ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเรื่อง ผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ข้อ	แบบสอบถามผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริง
ผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร						
1. ผลลัพธ์ต่อบุคคล						
1.1	เมื่อองค์กรต้องการความช่วยเหลือ ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กร					
1.2	เมื่อองค์กรต้องการผลงาน ท่านสามารถทำงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
1.3	หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับในการทำงานของท่าน					
1.4	หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน					
1.5	องค์กรมีความใส่ใจและดูแลในเรื่องความยุติธรรมของพนักงาน					
1.6	องค์กรเป็นสถานที่ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานได้					
2. ผลลัพธ์ต่อองค์กร						
2.1	องค์กรมีการส่งเสริมพนักงานให้สามารถทำงานได้ในหลายๆ ด้าน					
2.2	องค์กรสามารถนำพนักงานที่มีความสามารถมาทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ					
2.3	องค์กรมีการขยายตัว มีจำนวนพนักงานเพิ่มขึ้น					
2.4	องค์กรมีเป้าหมายในการสร้างผลงานใหม่ๆ					

2.5	ภาพรวมขององค์กร พนักงานแต่ละฝ่ายสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้					
2.6	องค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน					
2.7	องค์กรช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น					
2.8	องค์กรสามารถรักษาพนักงานให้ยังคงอยู่กับองค์กรได้					
2.9	องค์กรมีนโยบายหรือสวัสดิการที่ทำให้ท่านยังคงทำงานอยู่					



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	พรพล ปรีวัฒน์
ชื่องานวิจัย	พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ติดต่อองค์การ กรณีศึกษา : บริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร
วันเดือนปีเกิด	12 มีนาคม 2544
ที่อยู่ปัจจุบัน	122/1 ซอย 66/1 ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงบางพลัด เขตบาง พลัด กรุงเทพมหานคร 10700

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา	โรงเรียนศรียานุสรณ์
ระดับปริญญาตรี	หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	ฉาณ มานะชำนาญ
ชื่องานวิจัย	พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ติดต่อองค์การ กรณีศึกษา : บริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร
วันเดือนปีเกิด	8 ธันวาคม 2543
ที่อยู่ปัจจุบัน	477/475 Atmoz 15 ลาดพร้าว ซอยลาดพร้าว 15 แขวง จอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา	โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยนนทบุรี
ระดับปริญญาตรี	หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	สรวิศ สุวรรณรัตน์
ชื่องานวิจัย	พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ติดต่อองค์การ กรณีศึกษา : บริษัทจำหน่ายสินค้าออนไลน์ แห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร
วันเดือนปีเกิด	28 ธันวาคม 2543
ที่อยู่ปัจจุบัน	91/747 หมู่6 ถนนพระราม2 ซอย69 หมู่บ้านการเคหะซอย 82 แขวงแสมดำ เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ10150

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน
ระดับปริญญาตรี	หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต