

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัท  
เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1  
จังหวัดชลบุรี

ชุตติมา ศิริมูถ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก  
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
พฤศจิกายน 2558  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ชำนาญ งามมณีอุดม อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

การเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากคุณธีระศักดิ์ วิจิตเสรษฐ์ กรรมการผู้จัดการบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) ตลอดจนพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี ทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อประยูร คุณแม่วิระพา ศิริมูล และสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนพี่ ๆ เพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจอย่างสม่ำเสมอมาจนงานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์และประสบความสำเร็จตามที่ได้มุ่งหวังไว้

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแต่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ชุตินา ศิริมูล

55710078: สาขาวิชา: การจัดการธุรกิจโลก; บธ.ม. (การจัดการธุรกิจโลก)

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร/ พนักงานบริษัท เอส แอนด์ เจ

อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)

ชุตินา สิริมูล: ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา  
พนักงานบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคม  
อุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ชำนาญ งามมณีอุดม, Ed.D.  
จำนวน 107 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน  
และระดับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม  
การเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล  
เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี จำนวน 149 คน  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจใน  
สวัสดิการ และพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของ  
การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard  
deviation) ค่าที (F-test) ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การ  
ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple linear regression)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด  
(มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ใน  
ระดับปานกลาง รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดทุกด้านอันดับแรก คือ สวัสดิการด้าน  
สุขภาพอนามัย รองลงมาสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสุดท้าย  
สวัสดิการด้านการศึกษา ตามลำดับ และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพ  
รวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก 2 ด้าน ลำดับแรก คือ  
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ รองลงมาพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือ  
อันดับแรกพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ รองลงมาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และสุดท้าย  
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการ  
เป็นพนักงานที่ดีขององค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของ  
องค์กร และความพึงพอใจในสวัสดิการไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร  
เช่นกัน

55710078: Major: Global Business Administration (ASEAN), M.B.A.

Keywords: Behavior/ Good employees/ Organization/ S&J International Enterprise Public  
Company Limited

Chutima Sirimoon: Factors Impacting Behavior of Good Employees, A Case Study of  
Employees at S&J Public Company Limited, Pinthong Industrial Estate 1, Chonburi Province  
Advisor: Chamnan Ngammanee-udom, Ed.D. 107 P.. 2015.

The purpose of this research was to study the level of satisfaction regarding benefits by employees and level of behavior in terms of being a good employee of the organization and to study factors impacting being a good employee. The sample group consisted of 149 employees of S&J Public Company Limited, Pinthong Industrial Estate 1, Chonburi Province. A questionnaire was used to collect the data on personal factors, satisfaction regarding benefits and behavior in terms of being a good employee. Statistics used in testing the hypothesis including frequency, mean, standard deviation, F-test, One-way ANOVA and multiple linear regression analysis.

From the research it was found that employees at the Company had a medium level of satisfaction regarding benefits. For each aspect it was found that all were at a medium level, with the first being health benefits followed by social and activities, and education respectively. Behavior in terms of being a good employee or member of the organization overall was high. When looking at each aspect, it was found that both were two were very high, namely participation and consideration of others. Three aspects were at a high level, responsibility to roles, patience and providing assistance. From testing the hypothesis on factors impacting being a good employee, it was found that personal factors did not have an impact on being a good member of the organization including age, level of education, marital status, monthly income, length of employment and position. Regarding satisfaction of the four aspects of benefits including healthcare, economy, social and activities and education did not have an impact on being a good employee of the organization.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
สมมติฐานของการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
ข้อมูลของบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน). .....	9
แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ.....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ .....	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร .....	25
ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร .....	31
ปัจจัยความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของ องค์กร.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย.....	41

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เกณฑ์การให้คะแนน .....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	45
4 ผลการวิจัย .....	46
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	46
ขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	69
สรุปผลการวิจัย.....	70
อภิปรายผลการวิจัย.....	73
ข้อเสนอแนะในการวิจัย .....	76
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	77
บรรณานุกรม .....	78
ภาคผนวก .....	82
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	107

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2-1	เปรียบเทียบข้อดีของการจัดสวัสดิการที่มีต่อองค์กรและพนักงาน .....	24
4-1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	47
4-2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา .....	48
4-3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานะภาพ .....	48
4-4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน .....	49
4-5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน .....	49
4-6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	50
4-7	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	50
4-8	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสุขภาพอนามัย.....	51
4-9	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเศรษฐกิจ .....	52
4-10	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสังคมและนันทนาการ .....	54
4-11	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการศึกษา .....	55
4-12	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
4-13	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ .....	57
4-14	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่.....	58
4-15	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น.....	59
4-16	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น .....	60

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ.....	61
4-18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม จำแนกตามอายุ .....	62
4-19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	63
4-20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม จำแนกตามสถานะภาพ.....	64
4-21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน .....	64
4-22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	65
4-23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน .....	66
4-24 การวิเคราะห์ผล Multiple linear regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของ ความพึงพอใจในสวัสดิการกับพฤติกรรมกรเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ .....	67
4-25 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	68



## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	4
2-1 โครงสร้างองค์กรของบริษัท เอส แอนด์ เจ ฯ.....	10

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีหลายองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการที่ธุรกิจจะประสบความสำเร็จนั้น นอกจากต้องอาศัยเครื่องมือและระบบการทำงานที่ดีแล้ว “บุคลากร” ก็มีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินธุรกิจ เพราะเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงาน การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานก็จะมีความสุขกับงาน ผลงานก็มีประสิทธิภาพ แต่หากพนักงานไม่พึงพอใจในงาน ก็จะเกิดความเบื่อหน่ายซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ให้ความร่วมมือ เป็นต้น ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นกำลังสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้ องค์กรจึงต้องตอบสนองความต้องการของบุคคล ในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส เป็นต้น

ในแต่ละองค์กรก็ได้จัดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนในหลายรูปแบบ นอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงานแล้ว สวัสดิการก็ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน หากองค์กรใดมีกระบวนการหรือรูปแบบในการดำเนินงานที่ดี โดยที่มุ่งให้บริการสงเคราะห์แก่ลูกต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แท้จริงต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ด้วยแล้ว บริการสวัสดิการที่จัดขึ้นย่อมเป็นสิ่งจูงใจผู้บุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่ (เมธี ศาสตร์สาร, 2550)

หากจะพิจารณาพฤติกรรมของบุคลากร ที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อระบบการดำเนินงานขององค์กร พฤติกรรมที่เป็นพนักงานที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่องค์กรต้องการให้เพิ่มขึ้นกับบุคลากรในองค์กร เพราะถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร บุคลากรเหล่านั้นก็จะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และทำงานของตนอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีศักยภาพสูงขึ้น จึงถือได้ว่าพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรมีประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร

พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติขึ้นด้วยความเต็มใจ ไม่ใช่พฤติกรรมที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นทางการ พฤติกรรม

การเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ถือเป็นสิ่งหนึ่งที่บุคลากรเลือกปฏิบัติเพื่อตอบแทนหรือแลกเปลี่ยน สิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นเสมือนตัวหล่อลื่นกลไกการทำงานทางสังคมในองค์กร ทำให้เกิดความยืดหยุ่น ผลการปฏิบัติงานขององค์กรดีขึ้น และมีผลต่อความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร เมื่อพนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นพนักงานที่ดีขององค์กรก็ จะตั้งใจทำงานและทุ่มเทความสามารถทำงานของตนอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น นอกจากนี้ยังส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและศักยภาพสูงขึ้นอีกด้วย จึงเป็นเรื่องที่องค์กรควรจะตระหนักถึงความสำคัญและหาวิธีการที่จะสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมที่เป็นพนักงานที่ดีขององค์กร วิธีการหนึ่งก็คือ การจัดสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน (ฉัตรมน ตั้งพานทอง, 2549)

บริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) ได้เริ่มต้นดำเนินธุรกิจในปี พ.ศ. 2523 โดยกลุ่มผู้ถือหุ้นใหญ่ ประกอบด้วย ผู้ถือหุ้นในเครือสหพัฒน์ฯ และในปี พ.ศ. 2531 ได้เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 บริษัท ได้จดทะเบียนเป็นบริษัทมหาชนในนาม บริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) บริษัทฯ เป็นผู้ผลิตเครื่องสำอางทุกประเภท เช่น แป้งฝุ่น โรยตัว ลิปสติก ครีมนำรุงผิว โคลโลญจ์ ฯลฯ โดยรับผลิตให้แก่เจ้าของผลิตภัณฑ์ยี่ห้อต่าง ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ ในปี พ.ศ. 2557 บริษัทฯ มียอดขาย 5,427.80 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2556 จำนวน 281.9 ล้านบาท หรือร้อยละ 5.5 และมีกำไรสุทธิ 217.2 ล้านบาท เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2556 ลดลง 7.8 ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 3.5

เอส แอนด์ เจฯ คำนึงถึงความสำคัญของทุนมนุษย์ในองค์กร พนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นหัวใจสำคัญที่จะพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บริษัทจึงมุ่งสร้างความมั่นคงในอาชีพ และให้โอกาสในการเจริญก้าวหน้าตามศักยภาพของแต่ละคน รวมถึงให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง การดำเนินงานและพัฒนาบริษัท ให้ผลตอบแทนด้วยความเป็นธรรมชาติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ดูแลรักษา สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิต สุขภาพ และทรัพย์สินของพนักงาน จัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ

ซึ่งผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ตกต่ำลง ทำให้บริษัทได้รับผลกระทบเช่นเดียวกับธุรกิจประเภทอื่น ๆ เหมือนกัน ดังนั้น การที่องค์กรจะสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ด้วยดีนั้น นอกจากจะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพแล้ว บริษัทจะต้องให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กรด้วย เพราะพนักงานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ มีส่วน

ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ซึ่งปัจจุบันบริษัทได้กำลังประสบปัญหาด้านบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ที่ด้อยประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบ ได้แก่ การทำงานไม่เต็มความสามารถ ขาดการตั้งใจทำงาน การขาดงานบ่อย การมาทำงานสาย การละเลยหน้าที่ในการทำงาน การขัดแย้งในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงาน ทำให้พนักงานขาดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่เป็นไปโดยขาดประสิทธิภาพและส่งผลเสียต่อบริษัท ดังนั้น การจัดสวัสดิการที่องค์กรจัดให้กับพนักงาน จะช่วยเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีอีกด้วย

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีขององค์กร โดยศึกษาจากพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการและระดับพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงาน รวมถึงทำการศึกษาว่าความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีขององค์กรอย่างไรบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและจัดสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและความสำเร็จขององค์กรในอนาคต องค์กรก็จะได้ประโยชน์จากการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ส่งผลให้นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานและระดับพฤติกรรมการทำงานที่ดีขององค์กร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีขององค์กร

### สมมติฐานของการวิจัย

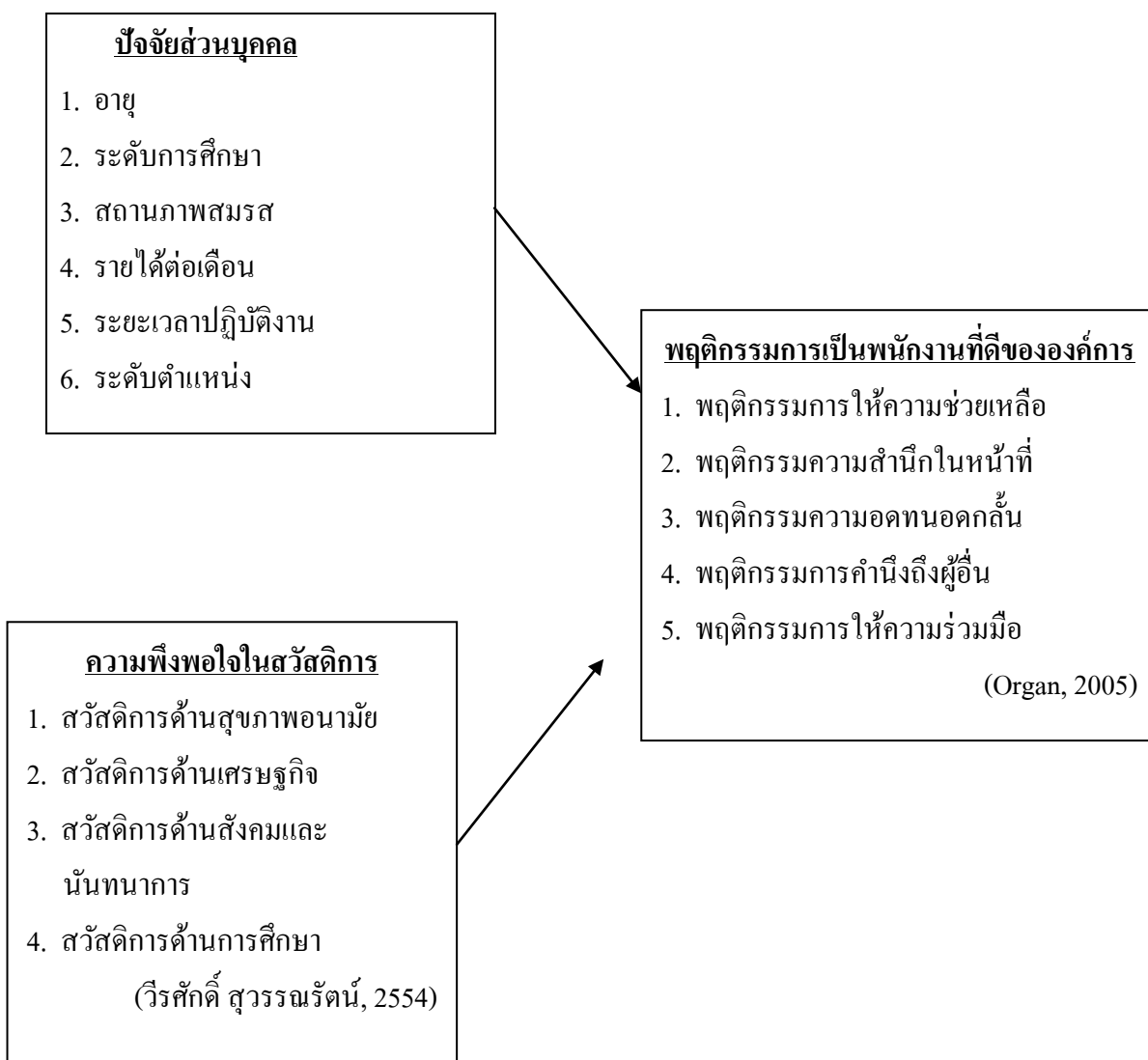
1. พนักงานมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขององค์กรในระดับที่แตกต่างกัน
2. ความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีขององค์กร

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยซึ่งแสดงกรอบแนวคิดตามตารางภาพที่ 1-1

ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

ตัวแปรตาม (Dependent variables)



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้า

## ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษาการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 โดยจะศึกษาในขอบเขตของเนื้อหาดังต่อไปนี้

### 1. ด้านเนื้อหา โดยศึกษาด้านตัวแปรในการศึกษาวิจัย มีดังนี้

#### 1.1 ตัวแปรอิสระ มี 2 ตัวแปร ได้แก่

1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง

1.1.2 ความพึงพอใจในสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านการศึกษา

1.2 ตัวแปรตาม มี 1 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานทุกระดับที่ทำงานในบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี จำนวน 237 คน

3. ด้านระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2558 ถึงวันที่ -31 ตุลาคม พ.ศ. 2558

4. ด้านพื้นที่ ศึกษาในบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อนำผลการวิจัยในด้านสวัสดิการไปใช้เป็นแนวทาง ในสร้างมาตรฐานในระบบสวัสดิการขององค์กร ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

2. เพื่อนำเอาแบบอย่างพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

3. เพื่อนำผลวิจัยในด้านพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ไปใช้ในการเสนอแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร

## นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง บริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี

พนักงาน หมายถึง พนักงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานอยู่ที่บริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง

อายุ หมายถึง อายุของพนักงานที่ปฏิบัติงาน โดยนับอายุเต็มปี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่พนักงาน ได้รับวุฒิกการศึกษา

สถานะภาพการสมรส หมายถึง สถานะภาพครองชีวิต ได้แก่ โสด สมรส หม้าย/ แยกกัน

อยู่

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้สุทธิที่ได้รับในแต่ละเดือน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท

เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี ตั้งแต่เริ่มทำงานกับบริษัทแห่งนี้จนถึงปัจจุบัน

ระดับตำแหน่ง หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับบริหารที่มี ตำแหน่งในบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคม อุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี

ความพึงพอใจในสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติทางด้านบวกของพนักงาน บริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรม ปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี ที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบสอบถาม ดังนี้

1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย หมายถึง สวัสดิการที่ส่งผลต่อสุขภาพทั้งทางกายและ ทางจิตใจของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพพลานามัยที่ดีและมีจิตใจร่าเริงแจ่มใจ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดให้มีแพทย์พยาบาล ห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัว การจัดเตรียมความพร้อมกรณีเกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วย กะทันหัน การจัดสถานที่ทำงานให้มีความสะดวก สะอาดและถูกสุขลักษณะที่ดี มีอุปกรณ์ใน การทำงานพร้อม มีบรรยากาศการทำงานที่ดี โรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วมให้ถูกสุขลักษณะอนามัย เป็นต้น

2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สวัสดิการทางเศรษฐกิจ ที่เกี่ยวข้องกับการช่วยค่าใช้จ่ายของพนักงาน เช่น เงินโบนัสประจำปี บริการรถรับส่งพนักงาน ค่าเดินทางมาทำงาน เครื่องแบบ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิตหรือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดหาสินค้าราคาถูก เป็นต้น

3. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ หมายถึง สวัสดิการที่มีผลต่อความภูมิใจ การยอมรับจากองค์กร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงด้านกิจกรรมกีฬาด้วย เช่น การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ รางวัลทำงานนาน รางวัลแก่พนักงานดีเด่น การแข่งขันกีฬา มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจนอกเวลางาน เป็นต้น

4. สวัสดิการด้านการศึกษา หมายถึง สวัสดิการที่ให้พนักงานเกี่ยวกับการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้ ความก้าวหน้า และการเพิ่มประสบการณ์และคุณวุฒิต่าง ๆ เช่น การให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ การส่งพนักงานให้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน การให้สิทธิการศึกษาโดยไม่ถือว่าขาดงาน การจัดทำสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน การจัดให้มีห้องสมุด เป็นต้น

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การแสดงหรือการกระทำ ต่องานของพนักงานบริษัท เอสแอนด์เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี โดยที่องค์กรไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นทางการ แต่พนักงานนั้นเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบด้วยกัน 5 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การช่วยเพื่อนร่วมงานเมื่องานมีปัญหา การช่วยเหลือผู้อื่นเกี่ยวกับงานหรืองานมีปัญหาที่เกี่ยวกับองค์กร มีจิตใจอุทิศตน ไม่ว่าจะอยู่ในเวลาทำงานหรือนอกเวลาทำงาน ยินดีทำงานด้วยความเต็มใจโดยที่ไม่ได้มีใครร้องขอ เป็นต้น

2. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ หมายถึง การมีจิตสำนึกที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ทำงานสนองนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี การตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว เต็มใจและยินดีที่จะทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเสมอ ไม่หลบหลีกงานหรือเกี่ยงงานให้แก่ผู้อื่น

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น หมายถึง การที่พนักงานมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหา อุปสรรค ความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ



4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง ทำทางหรือกิริยาอาการที่แสดงถึงความเคารพ นอบน้อมกับบุคคลอื่นเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น การให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอื่น การใส่ใจ และตระหนักถึงผู้ร่วมงานคนอื่นเสมอ ว่าการกระทำของตนจะส่งผลกระทบต่อผู้อื่นหรือไม่

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง การที่พนักงานมีความรับผิดชอบ และความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร การเข้าร่วมประชุมและอภิปรายประเด็นต่าง ๆ การเก็บความลับขององค์กร แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร มีความรู้สึกรักต้องการให้องค์กรพัฒนา

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) สาขา อุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี” การศึกษาในครั้งนี้ผู้ทำวิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคามพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน และพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร เพื่อนำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษารวมทั้งใช้ในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายผลที่ได้จากการศึกษาต่อไป ซึ่งประกอบไปด้วยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้ คือ

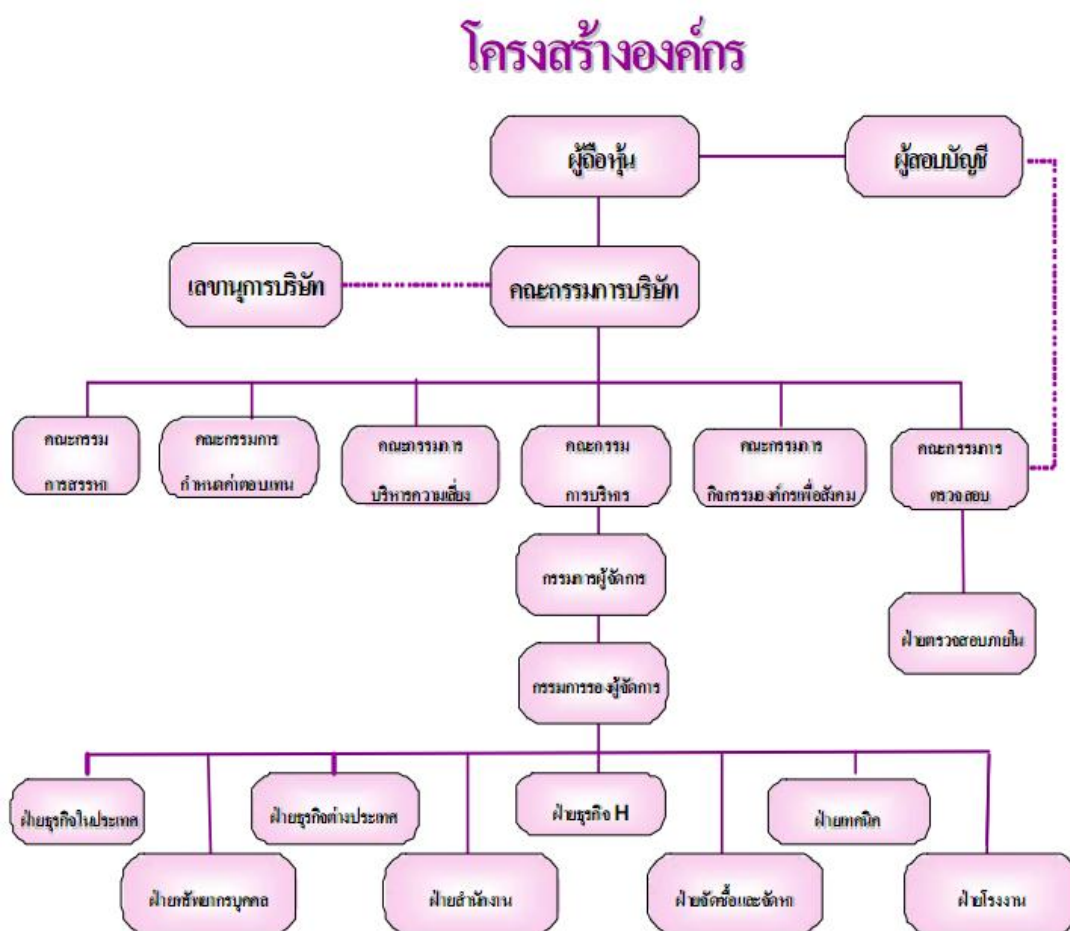
1. ข้อมูลของบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)
2. แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร
5. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร
6. ปัจจัยความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ข้อมูลของบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) ได้เริ่มต้นดำเนินธุรกิจในปี พ.ศ. 2523 โดยกลุ่มผู้ถือหุ้นใหญ่ ประกอบด้วย ผู้ถือหุ้นในเครือสหพัฒน์ฯ ภายใต้ชื่อเดิม คือ บริษัท เอส แอนด์ เจ อาหารสำเร็จรูป จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์แรกเริ่มเพื่อผลิตอาหารสำเร็จรูป ต่อมาบริษัทฯ ได้เปลี่ยนเป็นการดำเนินธุรกิจรับจ้างผลิตเครื่องสำอาง โดยได้รับความช่วยเหลือทางเทคนิคจากผู้เชี่ยวชาญจากประเทศสหรัฐอเมริกา โดยได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด ในปี พ.ศ. 2526 และในปี พ.ศ. 2531 ได้เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 บริษัทได้จดทะเบียนเป็นบริษัทมหาชน ในนาม บริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2556 มีทุนจดทะเบียนจำนวน 200 ล้านบาท (แบบ 56-1 ประจำปี 2556)

บริษัทฯ มีที่ตั้งสำนักงานอยู่ที่ 115 ถนนราชมรรคาซอย 10 (ซอย 10) แขวง พุ่งวัดดอน เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 มีโรงงานตั้งอยู่ที่ 600/4 หมู่ 11 ถนนสุขาภิบาล 8 ตำบลหนองขาม อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230 กำลังการผลิตปีละ 121 ล้านชิ้น โดยทำงานประมาณ 1 กะ และโรงงานอีกแห่งหนึ่งตั้งอยู่ที่ 789/159 หมู่ที่ 1 ถนนสายหนองค้อ – แหลมฉับ ตำบลหนองขาม อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230 กำลังการผลิตปีละ 34 ล้านชิ้น โดยทำงานประมาณ 1 กะ

โครงสร้างการจัดการ



ภาพที่ 2-1 โครงสร้างองค์กรของบริษัท เอส แอนด์ เจฯ (แบบ 56-1 ประจำปี 2556)

โครงสร้างกรรมการบริษัท ประกอบด้วยคณะกรรมการจำนวน 7 ชุด ได้แก่

1. คณะกรรมการบริษัท
2. คณะกรรมการบริหาร

3. คณะกรรมการตรวจสอบ
4. คณะกรรมการสรรหา
5. คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน
6. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง
7. คณะกรรมการกิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม

#### **ภาพรวมการประกอบธุรกิจ**

บริษัทฯ เป็นผู้ผลิตเครื่องสำอางทุกประเภท เช่น แป้งฝุ่น โรยตัว ลิปสติก ครีมบำรุงผิว โคลโลญจ์ ฯลฯ โดยรับผลิตให้แก่เจ้าของผลิตภัณฑ์ยี่ห้อต่าง ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ ตามสูตรและมาตรฐานของลูกค้า หรือผลิตสินค้า ซึ่งบริษัทฯ เป็นผู้วิจัยและพัฒนาขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ลูกค้าต้องการ โดยคำนึงถึงคุณภาพของสินค้าที่ผลิตออกมาเป็นสำคัญ บริษัทมุ่งเน้นการพัฒนาสินค้าตามความต้องการของลูกค้า ด้วยเครื่องจักรและเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยและมีมาตรฐาน นอกจากนี้บริษัทฯ ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพระดับโลก ซึ่งจากใบรับรองมาตรฐานคุณภาพเหล่านี้สร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพของสินค้าให้แก่ลูกค้ามากยิ่งขึ้น อาทิเช่น

1. หนังสือรับรองมาตรฐานการผลิต “GMP” จากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อ.ย.) กระทรวงสาธารณสุข
2. ใบรับรองระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001: 2008 จาก TUV ASIA PACIFIC LIMITED – Hong Kong
3. ใบรับรองระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 จาก TUV ASIA PACIFIC LIMITED – Hong Kong
4. ใบรับรองคุณภาพมาตรฐาน ISO 17025 เครื่องสำอางประเภทโลชั่น จากกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
5. ใบรับรองด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย OHSAS 18001: 2007 จาก TUV ASIA PACIFIC LIMITED – Hong Kong
6. ใบรับรอง CSR-DIW (Corporate Social Responsibility - Department of Industrial Work) หรือเทียบเท่า ISO 26000
7. ใบรับรองคุณภาพมาตรฐาน ISO 22716: 2007 จาก TUV ASIA PACIFIC LIMITED – Hong Kong

### วิสัยทัศน์

1. เอส แอนด์ เจ จะส่งมอบผลิตภัณฑ์ ที่เป็นนวัตกรรมเกี่ยวกับความสวยงามให้ตรงเวลา ในราคาและคุณภาพที่เหมาะสม เพื่อตอบ โจทย์ลูกค้าทั่วทุกมุมโลก
2. เอส แอนด์ เจ จะเคารพและรับผิดชอบต่อโลก สังคม และลูกค้า

### ค่านิยมหลัก

V คือ มีวิสัยทัศน์ หมายถึง การคิดและมองไปข้างหน้า

A คือ มีความรับผิดชอบต่อ หมายถึง การมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์จากความคิดสู่การปฏิบัติ

L คือ มีความเป็นผู้นำ หมายถึง การมีความกล้าที่จะคิด ที่จะนำ ที่จะตาม และยอมรับ ความล้มเหลวเป็นบทเรียน

U คือ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การทำงานเป็นทีมและร่วมแรงร่วมใจให้ งานบรรลุผลสำเร็จ

E คือ มีคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึงการมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ครอบครัว องค์กร ลูกค้า และสังคม

### พันธกิจ

สร้างสรรค์ คือ พัฒนากระบวนการธุรกิจให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

เสริมสร้าง คือ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ส่งเสริม คือ บุคลากรให้รักและเชี่ยวชาญในงานที่ทำและมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

สนับสนุน คือ กิจกรรมอันเป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

### เป้าหมายระยะยาว

การบรรลุ “World best buying experience in beauty business” หมายถึง สร้างความประทับใจให้กับทุกท่านที่ได้เข้ามาสัมผัสกับบริษัท เอส แอนด์ เจ

### การจัดการด้านบุคลากร

บริษัทมุ่งสร้างความมั่นคงในอาชีพ และให้โอกาสในการเจริญก้าวหน้าตามศักยภาพของ พนักงานแต่ละคน รวมถึงให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง การดำเนินงานและพัฒนา บริษัท ปฏิบัติต่อพนักงาน โดยเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ชน ให้ผลตอบแทนด้วยความ เป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ และผล การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ดูแล รักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความ ปลอดภัยต่อชีวิต สุขภาพ และทรัพย์สินของพนักงาน จัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น

1. ห้องพยาบาล เพื่อดูแลสุขภาพและให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้นแก่พนักงาน เมื่อเจ็บป่วยแพทย์และพยาบาลวิชาชีพ รวมถึงจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี
2. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อการออมเงินในอนาคต โดยสมาชิกต้องส่งเงินเข้ากองทุน ในอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้าง และจะได้รับเงินสมทบกองทุนจากบริษัททุกเดือนในอัตราเดียวกัน
4. เงินบำเหน็จเกษียณให้กับพนักงานทุกคนเมื่อเกษียณอายุการทำงาน เพื่อพนักงานจะได้นำเงินดังกล่าวไปใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขหลังเกษียณ
5. จัดฝึกอบรมและสัมมนาภายในองค์กร ตลอดจนการส่งพนักงานไปร่วมอบรม สัมมนาภายนอก ซึ่งจัดโดยหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานให้แกพนักงานอย่างต่อเนื่อง
6. การจัดโครงการ Happy work place เพื่อดูแลด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้อย่างมีความสุข เช่น กิจกรรมออกกำลังกาย อบรมจิตสำนึก โครงการ “ออมไม่มีอด” ฯลฯ

#### นโยบายด้านบุคลากร

บริษัทถือได้กำหนดเป็นนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านบุคลากร ดังนี้

1. ปฏิบัติต่อพนักงานโดยเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ไม่เปิดเผยหรือส่งผ่านข้อมูลความลับของพนักงานต่อบุคคลภายนอกหรือผู้ไม่เกี่ยวข้อง
2. ปฏิบัติต่อพนักงานภายใต้กรอบกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ
3. ส่งเสริมความเท่าเทียมกันในการจ้างแรงงาน ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่กีดกันด้วยเหตุผลทางเพศ สีผิว เชื้อชาติ ศาสนา อายุ ความพิการหรือสถานะอื่นใดที่ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน
4. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม แลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างทั่วถึง สร้างความมั่นคงในอาชีพ และให้โอกาสในการเจริญก้าวหน้าตามศักยภาพของแต่ละคน
5. ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานและการพัฒนาบริษัทฯ
6. ให้ผลตอบแทนด้วยความเป็นธรรมเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถหน้าที่ ความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงาน

7. จัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่พนักงาน อาทิเช่น การรักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น
8. เปิดโอกาสให้พนักงานมีช่องทางสื่อสารเสนอแนะและร้องทุกข์เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งข้อเสนอต่าง ๆ จะได้รับการพิจารณาและกำหนดวิธีการแก้ไข เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน
9. จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมการทำงานโดยคำนึงถึงหลักความปลอดภัย อาชีวอนามัย เพื่อเป็นการส่งเสริมและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน
10. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ ในการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

## แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ

### ความหมายความพึงพอใจ

สายสกุล แส่นคำวงศ์ (2551) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติทางด้านบวกของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

อัจฉรา นิมนองค์ (2553) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกทางบวกชอบหรือระดับความรู้สึกชื่นของบุคคลในกิจกรรมต่าง ๆ ความรู้สึกชื่นชอบจะเกิดขึ้นได้เมื่อสามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของกิจกรรมนั้น ๆ

เมธี ศาสตร์สาร (2550) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน และมีแต่ปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น สภาพการทำงาน ลักษณะงาน นโยบายและการบริหาร เป็นต้น ความรู้สึกนี้จะเกิดขึ้น เมื่อองค์กรมีการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ถ้าเมื่อใดที่เกิดความไม่พึงพอใจ บุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปความก้าวร้าว ความเฉื่อยชา ความไม่สนใจในการปฏิบัติงาน การหลบเลี่ยงงาน และการลาออกจากงาน เป็นต้น ทำให้องค์กรเกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

ทศพล ประดับมุข (2550) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การมีความสุขในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติและมีความรู้สึกพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กรที่มีให้พนักงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและเต็มความสามารถ โดยจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้อย่างรวดเร็ว

สุกัญญา บุญประกอบชัย (2549) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ มีความพร้อม ความตั้งใจ และความเต็มใจ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร โดยองค์การจะต้องจัดผลประโยชน์ตอบแทนแก่บุคคลผู้นั้นทางด้านวัตถุและจิตใจ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอันนำไปสู่ความรู้สึกพึงพอใจ และกระตุ้นความผูกพันทางใจ ก่อให้เกิดเป็นความพยายามพร้อมที่จะปฏิบัติงานนั้นไปไม่มีที่สิ้นสุด

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติทางด้านบวกของบุคคลที่มีความพึงพอใจต่องานและปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นจากการที่องค์การมีการตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้นทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันนำไปสู่ความรู้สึกพึงพอใจทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและเต็มกำลังความสามารถตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร โดยจะส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้อย่างรวดเร็ว

### **ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ**

ทฤษฎีสำหรับการสร้างความพึงพอใจที่ได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียงที่ผู้วิจัยนำมาเสนอกันมาก คือ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ที่ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่เหมือนกัน ดังนี้ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน สายสกุล แส่นคำวงศ์, 2551)

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด
2. หากความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมความต้องการอื่นต่อไป
3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงตามลำดับความสำคัญเป็นลำดับขั้น ซึ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ Maslow ได้แบ่งออกเป็น 5 ชั้น จากต่ำไปสูง ดังนี้
  - 3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความต้องการในเรื่อง อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์
  - 3.2 ความต้องการด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคง คือ ความต้องการที่จะปลอดภัยในร่างกายจากอันตรายต่าง ๆ ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ความต้องการด้านหน้าที่การงานและสถานะทางสังคม
  - 3.3 ความต้องการทางด้านสังคม เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ในสังคม และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม



3.4 ความต้องการมีฐานะเด่นทางสังคม หรือความต้องการมีชื่อเสียง มีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการได้รับการยกย่อง สรรเสริญ ในหน้าที่การงานและตำแหน่งที่งาน สำคัญในองค์กร

3.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตตามความคาดหวังที่ใฝ่ฝันอยากจะได้รับผลสำเร็จในสิ่งที่สูงสุดในทัศนะของตน

และอีกหนึ่งทฤษฎีสำหรับการสร้างความพึงพอใจที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย คือ ทฤษฎีของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ศศิวิมล ใจสว่าง, 2550) ทฤษฎีนี้เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย หมายถึง ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ โดยมีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน กระตุ้นให้บุคคลพยายามและทุ่มเทความสามารถทำงานให้ได้ดีที่สุด เกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในตนเองและอาชีพ เป็นต้น

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นให้แรงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีบุคคลจะเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ลดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงาน เช่น นโยบายขององค์กร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ตำแหน่ง และความมั่นคงในงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่แรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น ที่ทำให้คนทำงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เช่น การไม่เพียงพอของรายได้ทำให้พนักงานเกิดการนัดหยุดงาน เพื่อเรียกร้องเงินเดือนสูงขึ้น เป็นต้น

จากที่ได้ศึกษาทฤษฎีความต้องการของ Maslow และทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg พบว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และเป็นสิ่งที่พนักงานสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน เมื่อพนักงานได้รับสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม ก็ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในการทำงานที่เป็นบวก กระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### องค์ประกอบของความพึงพอใจ

สายสกุล แส่นคำวงศ์ (2551) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานให้สำเร็จ การที่บุคลากรในองค์กรจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งจูงใจที่องค์กรนั้นมียู่ ดังนี้

1. ลักษณะงาน
2. ค่าจ้างแรงงาน
3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น หรือตำแหน่ง
4. การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารและเพื่อร่วมงาน
5. ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน
6. สภาพงาน รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
7. หัวหน้าหรือผู้บริหาร
8. เพื่อนร่วมงาน
9. องค์กรและการจัดการหรือการบริหาร

และได้เห็นว่าการทำงานเกิดผลสำเร็จนั้นยังต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ คุณลักษณะและความสามารถส่วนตัวของพนักงาน การรับรู้ในบทบาทของพนักงาน

#### **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ**

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 อ้างถึงใน ทศพล ประดับมุข, 2550) อธิบายว่า ปัจจัยที่เป็นเครื่องมือช่วยชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน มี 3 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบของกลุ่มที่ทำงานด้วยกัน อายุ เวลาในการทำงานที่ทำในช่วงเวลาปกติ เซอร์วิเชียว การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการ ฐานะทางวิชาชีพ ตำแหน่งทางการงาน ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงาน เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันของระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า บุคคลที่จะมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะทำงาน จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจแล้วก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สวัสดิการ ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญด้วยเช่นกัน

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

### ความหมายของสวัสดิการ

ตามความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของคำว่า “สวัสดิการ” หมายถึง สิ่งที่เอื้ออำนวยให้คนมีชีวิตที่ดี สภาพการทำงานที่ดี และมีความสุขสบาย ซึ่งในองค์กรมีหน้าที่จะต้องจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน อาจจัดสวัสดิการให้ในรูปแบบของตัวเงิน สิทธิ หรือกิจกรรมอย่างอื่น ๆ ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานะขององค์กร ความสามารถขององค์กร ข้อกฎหมาย แนวนโยบายของฝ่ายบริหาร และความต้องการของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต สร้างขวัญแรงใจ และความผูกพันแก่พนักงาน และยังเป็นปัจจัยชักจูงคนเข้ามาสมัครงาน (สายสกุล แสนคำวงศ์, 2551)

Beach (1970 อ้างถึงใน ปรารักษ์ทิพย์ สุภอม, 2554) ให้ความหมายว่า สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่พนักงาน ในรูปของเงินที่นอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อเป็นการช่วยเหลือพนักงานทั้งในเรื่องเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การให้ออกหรือลาออก การพ้นจากงานเมื่อเกษียณอายุ นอกจากนี้ยังรวมถึงการให้ความสะดวกสบายต่าง ๆ ก็ได้ เช่น การให้ลาพักผ่อนได้โดยได้รับเงินตามสมควร และการจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้สะดวกสบาย เป็นต้น

เมธี ศาสตร์สาระ (2550) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่พนักงานขององค์กร อาจให้เป็นเงินหรือไม่เป็นตัวเงินก็ได้ เพื่อเป็นการให้ขวัญกำลังใจให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ

ศศิวิมล ใจสว่าง (2550) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์หรือบริการที่องค์กรจัดให้ นอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวกสบาย ช่วยแบ่งเบาภาระต่าง ๆ ของพนักงาน เพื่อช่วยลดความกังวลใจของพนักงาน

สายสกุล แสนคำวงศ์ (2551) ได้กล่าวว่า สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์หรือกิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยดี มีความสุข มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน รวมถึงบุคคลในครอบครัว อาจเป็นรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน โดยการจัดสวัสดิการให้พนักงานจะอยู่ภายใต้หลักการและกฎเกณฑ์ที่เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ เสมอภาค เป็นประโยชน์ สะดวกไม่ยุ่งยาก ประหยัด และเกิดการจูงใจต่อพนักงานในองค์กร รวมทั้งเพื่อให้เกิดความรัก ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

ณัฐฉิณี เขียวไทย (2553) ได้สรุปว่า สวัสดิการ เป็นผลประโยชน์ที่องค์กรจัดให้แก่พนักงาน นอกเหนือจากค่าจ้าง เพื่อช่วยเหลือและเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจที่จะทำงาน รวมถึงมีความจงรักภักดีที่จะทำงานให้กับองค์กรไปนาน ๆ

วีรศักดิ์ สุวรรณรัตน์ (2554) ได้สรุปความหมายของสวัสดิการ คือ ผลประโยชน์หรือบริการที่องค์กรจัดให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งทีนอกเหนือจากเงินเดือน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระต่าง ๆ ของพนักงาน ช่วยลดความกังวลใจของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีขวัญและมีกำลังใจทำงาน เกิดความผูกพันกับองค์กรและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่องค์กรจัดสรรให้แก่บุคลากร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมทั้งเพื่อให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กร องค์กรอาจจะให้สวัสดิการเป็นตัวแทนหรือให้เป็นบริการความสะดวกต่าง ๆ ก็ได้ แต่จะต้องเป็นพิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ ภายใต้หลักการและกฎเกณฑ์ที่เป็นธรรม มีประสิทธิภาพเสมอภาค เป็นประโยชน์ และเกิดการจูงใจต่อบุคลากรในองค์กร

#### **แนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย**

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2538 อ้างถึงใน ศศิวิมล ใจสว่าง, 2550) ได้อธิบายลักษณะการจัดสวัสดิการแรงงานในประเทศไทยในปัจจุบัน มีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. การจัดสวัสดิการในลักษณะบังคับ คือ การจัดสวัสดิการแรงงานซึ่งกฎหมายกำหนดขึ้น โดยกำหนดให้นายจ้างและสถานประกอบการทุกแห่งต้องจัดทำ โดยกำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานและประกาศกระทรวงฉบับต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ การจัดน้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วมจำนวนที่เพียงพอต่อลูกจ้าง การจัดวันหยุด วันลา ห้องพยาบาล แพทย์พยาบาล มีเครื่องป้องกันอันตรายจากการทำงาน ทางออกฉุกเฉินเมื่อมีอุบัติเหตุและภัยพิบัติต่าง ๆ และระบบประกันสังคมเพื่อเป็นสวัสดิการสำหรับลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน เป็นต้น

2. การจัดสวัสดิการแรงงานในลักษณะไม่บังคับ คือ การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ซึ่งสวัสดิการแรงงานดังกล่าวอาจเป็นสวัสดิการที่นายจ้างเห็นสมควรว่าจัดให้เพื่อตอบแทนหรือเพื่อดึงดูดใจลูกจ้าง หรืออาจได้มาจากการเรียกร้องของลูกจ้าง อาจแบ่งออกได้ดังนี้

2.1 สวัสดิการที่เป็นตัวแทน คือ สวัสดิการที่จ่ายเป็นเงิน เช่น เงินประจำตำแหน่ง โบนัส เงินสะสม เงินบำเหน็จ เบี้ยขยัน เงินรางวัลต่าง ๆ ค่าอาหาร ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ

2.2 สวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวแทนโดยตรง คือ สวัสดิการในลักษณะที่ให้โอกาสกับลูกจ้าง เช่น การให้โอกาสทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างทั้งร่างกายและจิตใจ การจัดนันทนาการ เป็นต้น

2.3 สวัสดิการที่จัดให้กับครอบครัวของลูกจ้าง คือ สวัสดิการที่ให้ความช่วยเหลือครอบครัวของลูกจ้าง รวมถึงบุคคลในครอบครัวของลูกจ้าง เช่น เงินช่วยเหลือบุตร การช่วยเงิน

รักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว การให้เงินเหลือกรณีลูกจ้างเสียชีวิตหรือบิดามารดาเสียชีวิต ตลอดจนช่วยให้ลูกจ้างมีความมั่นคง

2.4 สวัสดิการที่รัฐบาลหรือเอกชนจัดให้เพื่อเป็นบริการหรือช่วยเหลือสังคม คือ การบริการสังคมในด้านสวัสดิการ เพื่อช่วยเหลือประชาชนที่ประสบความเดือดร้อน ให้ได้รับความสะดวกสบายและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นโดยไม่หวังผลกำไร เช่น การจัดทำศูนย์เด็กเล็กของชุมชน การจัดบริการสวนสาธารณะ การรักษาพยาบาลฟรีสำหรับผู้ที่ยากจนและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เป็นต้น

#### วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2558) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สุขภาพกาย สุขภาพใจ สิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน เป็นต้น

3. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

4. เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานดี

สิทธิพร จิรพงษ์ (2554) ได้สรุปวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการไว้ดังนี้

1. เพื่อจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร
2. เพื่อรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้ทำงานในองค์กรและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของพนักงานให้คุณภาพของชีวิตที่สูงขึ้น
4. เพื่อเพิ่มเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

5. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กร

6. เพื่อลดความเครียด การจัดกิจกรรมเพื่อให้พักผ่อน สนุกสนานและออกกำลังกาย จะช่วยการส่งเสริมด้านสุขภาพและจิต ลดความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

### หลักในการจัดสวัสดิการ

คมกริช เพ็ญศรี (2554) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดระบบสวัสดิการที่ประสิทธิภาพจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจ มีความเชื่อมั่นและจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นผลให้องค์กรได้รับผลตอบแทนและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยอาศัยเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการดังต่อไปนี้

1. ตอบสนองความต้องการ คือ ตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของพนักงาน เช่น ความต้องการด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคงและปลอดภัย เป็นต้น ดังนั้นการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน องค์กรจะต้องค้นหา วางแผนเพื่อให้เกิดประโยชน์กับพนักงานได้อย่างเต็มที่
2. การมีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน และเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขในระบบสวัสดิการ เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจ ยอมรับและได้รับประโยชน์สูงสุด ทำให้ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริง
3. ความสามารถในการจ่าย การจัดระบบสวัสดิการจะต้องมีความสอดคล้อง เหมาะสมกับเงินทุนในดำเนินการหมุนเวียน มีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอหรือไม่ หากมีเงินทุนไม่เพียงพออาจเกิดปัญหาทางการเงินและการดำเนินการ ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกรักของพนักงาน
4. ความยืดหยุ่น ระบบสวัสดิการจะต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานมากที่สุด สามารถปรับได้ตามความเหมาะสมตามสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่พนักงานและองค์กร เพื่อไม่ให้เป็นการลงทุนที่สูญเปล่า
5. ประสิทธิภาพของการทำงาน การจัดระบบสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน เช่น ลดค่าใช้จ่ายทางเศรษฐกิจ ช่วยให้พนักงานมีการดำรงชีวิตที่ง่ายขึ้น ส่งเสริมสุขภาพ พลานามัย เป็นต้น ซึ่งทำให้พนักงานไม่ต้องกังวลกับสภาวะแวดล้อม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

พิมลพรรณ บางเชื้อแก้ว (2550) ได้อธิบายถึง หลักการพื้นฐานในการจัดการระบบสวัสดิการขององค์กร ควรยึดหลักการพื้นฐาน 6 ประการ ดังนี้

1. สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ควรสามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน
2. ฝ่ายบริหารหรือนายจ้างควรให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการพิจารณากำหนดสวัสดิการที่องค์กรจัดให้กับพนักงาน
3. สวัสดิการที่จัดให้กับพนักงานควรจะมีขอบเขตครอบคลุมถึงการให้สวัสดิการต่อคนส่วนใหญ่ในองค์กรมากกว่าการให้สวัสดิการต่อพนักงานเฉพาะบุคคลหรือเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
4. ฝ่ายบริหารควรสื่อสารเกี่ยวกับการจัดผลประโยชน์แก่ลูกให้พนักงานเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน

5. การจัดสวัสดิการให้พนักงานควรพิจารณาถึงต้นทุนค่าใช้จ่ายขององค์กรอย่างละเอียดรอบคอบ

6. ระบบการบริหารการจัดการด้านสวัสดิการพนักงานจะต้องมีประสิทธิภาพและมีความยืดหยุ่น

#### ประเภทของการจัดสวัสดิการ

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ได้กล่าวว่า สวัสดิการในองค์กรแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย เช่น การจัดให้มีห้องพยาบาล เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฐมพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ

2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การให้เงินช่วยเหลือต่าง ๆ จัดให้มีสหกรณ์ร้านค้า กองทุนฌาปนกิจศพ เงินกู้ยืมตราดอกเบี้ยต่ำ การจัดหาที่พักอาศัยให้กับพนักงาน เป็นต้น

3. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ เช่น การจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬา การจัดกิจกรรมพักผ่อน การท่องเที่ยวประจำปี การจัดเลี้ยงประจำปี เป็นต้น

4. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ลาศึกษาต่อ การให้ทุนการศึกษาต่อ การจัดอบรมพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงาน การส่งให้พนักงานไปศึกษาดูงาน เป็นต้น

วีรศักดิ์ สุวรรณรัตน์ (2554) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่ส่งผลต่อสุขภาพทั้งทางกายและทางจิตใจของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพพลานามัยที่ดี แข็งแรง และมีจิตใจร่าเริงแจ่มใส เช่น การตรวจสุขภาพก่อนเริ่มงาน การตรวจสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีนป้องกันโรคต่าง ๆ การจัดห้องน้ำที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ การจัดน้ำดื่มที่สะอาด การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นต้น

2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ผลประโยชน์หรือการบริการทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายของพนักงาน เช่น การจ่ายค่าเช่าบ้าน การจัดให้มีการกู้ยืมเงินจากธนาคาร เครื่องแบบพนักงาน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินโบนัส เป็นต้น

3. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่มีผลต่อความภูมิใจ การยอมรับจากองค์กร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงด้านกิจกรรมกีฬาด้วย เช่น การแข่งขันกีฬาสี การจัดกิจกรรมต่าง ๆ การท่องเที่ยว งานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น

4. สวัสดิการด้านการศึกษา หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่ให้พนักงานเกี่ยวกับการศึกษาที่เกี่ยวกับการให้ความรู้ ความก้าวหน้า และการเพิ่มประสบการณ์และคุณวุฒิต่าง ๆ เช่น การให้โอกาสในการศึกษาต่อ การให้บริการความรู้แก่พนักงาน การสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ของพนักงาน เป็นต้น

สิทธิพร จิรพงษ์ (2554) ได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ คือ สวัสดิการที่จัดขึ้นเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของพนักงานนอกเหนือจากงานเดือน เช่น เงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ ตรวจสุขภาพประจำปี เงินบำเหน็จบำนาญ เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

2. สวัสดิการด้านกีฬาและการนันทนาการ คือ สวัสดิการที่จัดขึ้นเพื่อนให้พนักงานได้ออกกำลังกาย มีความสนุกสนาน พักผ่อนและลดความเครียดจากการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรักใคร่สามัคคีกัน เช่น การจัดงานเลี้ยงสรรค์ การแข่งขันกีฬา เป็นต้น

3. สวัสดิการด้านความอำนวยความสะดวก คือ สวัสดิการที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการสนับสนุนพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เช่น มีบริการรถรับส่ง ร้านอาหาร ร้านน้ำ เป็นต้น

ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (2558) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการที่องค์กรจัดให้แก่พนักงาน ออกเป็น 4 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการประเภทนี้ เป็นสวัสดิการพื้นฐานที่กฎหมายกำหนดไว้ซึ่งทุกบริษัทจะต้องจัดให้กับพนักงาน ไม่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ หรือความรู้สึกผูกพันในการทำงานได้ เช่น ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน ฯลฯ

2. สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้พนักงานมากกว่าที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการประเภทนี้กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ว่าบริษัทจะต้องจัดให้กับพนักงาน แต่บริษัทจัดให้กับพนักงานเพื่ออยากยกระดับการดำรงชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้น จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกอยากอยู่ทำงานกับบริษัทไปนาน ๆ เวลาที่จะคิดลาออก เช่น ค่ารักษาพยาบาลทั้งตัวเองและบุคคลในครอบครัว การประกันชีวิต ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ เงินกู้ต่าง ๆ รวมถึงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นสวัสดิการที่ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเอาใจใส่ของนายจ้างและทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี แต่เวลากำหนดสวัสดิการประเภทนี้ ก็ต้องมีการพิจารณาและคำนวณในเรื่องของต้นทุนค่าใช้จ่ายของบริษัทด้วย

3. การให้บริการแก่พนักงาน เช่น โรงอาหาร อาหารฟรี ที่จอดรถ รถรับส่งพนักงาน การจัดสถานที่เลี้ยงเด็กให้กับพนักงานที่มีลูก การให้สิทธิในการซื้อสินค้าราคาถูก ทุนในการศึกษา



ต่อของพนักงาน เป็นต้น สวัสดิการประเภทนี้เป็นสิ่งที่ส่งเสริมชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานมากขึ้น

4. การสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงาน คือ การจัดและเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงาน ให้มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของวันทำงานที่ลดน้อยลงแต่ให้ทำงานที่บ้านได้ หรือเวลาการทำงานที่ลดลง และสามารถที่จะให้พนักงานจัดวันและเวลาทำงานของตนเองได้ แต่รวมแล้วต้องได้จำนวนตรงตามที่บริษัทกำหนด เพื่อให้พนักงานสามารถที่จะเลือกเวลาทำงานได้ตรงตามการใช้ชีวิตของตนเอง

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้วิจัยได้นำแนวคิดประเภทสวัสดิการของกิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) มาเป็นแนวคิดในการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับสวัสดิการขององค์กร ที่ได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 4 ประเภท คือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านการศึกษา

#### ผลที่องค์กรได้รับจากการให้สวัสดิการแก่พนักงาน

สายสกุล แส่นคำวงศ์ (2551) ได้กล่าวว่า ผลประโยชน์ของการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน มีดังนี้

1. ช่วยให้มีพลังดึงดูดบุคลากรเข้าสู่องค์กร
2. ขวัญและความภักดีต่อหน่วยงานเพิ่มขึ้น
3. ลดการลาออกของพนักงาน
4. เป็นการประชาสัมพันธ์หน่วยงานที่ดี
5. ช่วยลดอิทธิพลของสหภาพแรงงาน
6. ช่วยลดการแทรกแซงการบริหารของหน่วยงานจากภาครัฐ

ศศิวิมล ใจสว่าง (2550) ได้เปรียบเทียบข้อดีหรือประโยชน์ของการจัดสวัสดิการที่มีต่อองค์กรและพนักงานสามารถเปรียบเทียบได้ดังตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบข้อดีของการจัดสวัสดิการที่มีต่อองค์กรและพนักงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2540 อ้างถึงใน ศศิวิมล ใจสว่าง, 2550)

ข้อดีที่เกิดผลต่อองค์กร	ข้อดีที่เกิดผลต่อพนักงาน
1. ช่วยให้มีผลผลิตสูงขึ้นและต้นทุนต่ำลง	1. ช่วยเสริมหรือยกระดับขวัญกำลังใจให้ดีขึ้น
2. ช่วยให้มีการทำงานเป็นทีมที่ดีกว่าเดิม	2. ทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับการดูแลและมี
3. สามารถลดอัตราการขาดงาน ความเหนื่อย	สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น

อ่อน อุบัติเหตุ ตลอดจนข้อร้องเรียนต่าง ๆ	3. ช่วยลดความไม่พึงพอใจต่าง ๆ
4. ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ด้านบุคลากร	4. มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อฝ่ายจัดการ
5. ช่วยลดต้นทุนในการว่าจ้างและการฝึกอบรม	5. ช่วยทำให้เกิดความมั่นคงในงาน
6. ช่วยให้มีสมาธิ ความร่วมมือ	6. เป็นโอกาสส่งเสริมให้มีส่วนร่วมจากพนักงานในทางสร้างสรรค์มากขึ้น
7. เป็นโอกาสให้มีการอธิบายและชี้แจงวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย นโยบายขององค์กร	7. พนักงานมีความเข้าใจถึงนโยบายและจุดมุ่งหมายของบริษัทได้ดีขึ้น
8. ช่วยประชาสัมพันธ์ ตลอดจนได้รับความร่วมมือจากส่วนต่าง ๆ และการสร้างชื่อเสียงต่อภายนอกในโครงการสวัสดิการ	8. ช่วยให้มีข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของพนักงานแต่ละคนได้สมบูรณ์ขึ้น

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร

### ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้ศึกษาและให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรหรือคำอื่น ๆ ที่มีความหมายใกล้เคียงกัน ดังนี้

Organ (2005 อ้างถึงใน สุภากร ทัศนศรี, 2554) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร คือ การปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์ การปฏิบัติในสิ่งที่องค์กรไม่ได้กำหนดให้ปฏิบัติ แต่พนักงานยินยอมและเต็มใจปฏิบัติเอง พฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

Newstrom and Davis (2006 อ้างถึงใน สุภากร ทัศนศรี, 2554) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกต่อองค์กร คือ พฤติกรรมที่ส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่มีลักษณะนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่น

George and Jones (2007 อ้างถึงใน สุภากร ทัศนศรี, 2554) กล่าวว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ และเป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ แต่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน

Moorhead and Griffin (2010 อ้างถึงใน พรพรรณ ภักดี, 2556) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมในทางบวกของบุคลากรที่มีส่วนในองค์กร การให้ความเข้าใจและให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

Noor (2009 อ้างถึงใน พรพรรณ ภักดี, 2556) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการกระทำที่เกิดจากความกระตือรือร้น

ความพึงพอใจ การให้ความร่วมมือ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ

พัชรี สำอางเนตร (2556) พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่มีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในองค์การ การปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย แต่เป็นสิ่งที่องค์การต้องการ เช่น การตรงต่อเวลา การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน โดยไม่หวังผลตอบแทนจากองค์การ แต่เพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพและสมาชิกทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี

เมตตา คงหอม (2555) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ทำขึ้นเองและด้วยความเต็มใจ ไม่ได้หวังผลรางวัลหรือความดีความชอบ องค์การไม่ได้กำหนดไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่ให้ผลประโยชน์กับบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม ส่งผลให้การดำเนินงานโดยรวมขององค์การมีประสิทธิภาพ

รัตนา เลียงพาณิชย์ (2556) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ คือ การกระทำของพนักงานที่กระทำด้วยความสมัครใจ โดยที่ไม่ได้ถูกบังคับหรือร้องขอจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ที่องค์การไม่ได้ระบุไว้ในรายละเอียดของงาน และไม่เกี่ยวกับระบบการให้รางวัลหรือการลงโทษ ซึ่งเป็นการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติเองด้วยความเต็มใจ เป็นบทบาทหน้าที่ที่องค์การไม่ได้ระบุไว้ในรายละเอียดของงาน ไม่ได้ถูกบังคับหรือร้องขอจากผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น และสมาชิกทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี

#### แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ

Farh et al. (2004 อ้างถึงใน พรพรรณ ภัคคี, 2556) ได้แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ ออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมของตนเอง เช่น พฤติกรรมในศึกษาความรู้ด้วยตัวเอง การพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเอง การทุ่มเทในการทำงาน การสมัครใจทำงานล่วงเวลา การแบ่งปันข้อมูลต่าง ๆ ในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน การรักษาความสะอาดในองค์การ
2. พฤติกรรมต่อกลุ่ม คือ พฤติกรรมที่กระทำต่อเพื่อนร่วมงาน ความสามัคคี การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ
3. พฤติกรรมต่อองค์การ เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เช่น การป้องกันและประหยัคทรัพยากรขององค์การ การแสดงความเห็นอย่างสร้างสรรค์ที่ก่อผลประโยชน์ต่อองค์การ และการมีส่วนร่วมในองค์การในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ

4. พฤติกรรมต่อสังคม เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติในสังคม คือ การเข้าร่วมสวัสดิการสังคม เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์หรือชุมชน เป็นต้น รวมถึงการส่งเสริมชื่อเสียงขององค์กร เช่น การส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรให้ดีอยู่เสมอ เป็นต้น

Organ (2005 อ้างถึงใน สุภากร ทัศนศรี, 2554) ซึ่ง Organ เขาเป็นเจ้าของแนวคิด พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีต่อองค์กร Organ ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ คือ การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การช่วยเพื่อนร่วมงานเมื่องานมีปัญหา การช่วยเหลือผู้อื่นเกี่ยวกับงานหรืองานมีปัญหาที่เกี่ยวกับองค์กร มีจิตใจอุทิศตน ไม่ว่าจะอยู่ในเวลาทำงานหรือนอกเวลา ทำงาน ยินดีทำงานด้วยความเต็มใจโดยที่ไม่ได้มีใครร้องขอ เป็นต้น

2. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ คือ การปฏิบัติตามระเบียบ นโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด ที่นอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรกำหนดไว้ ได้แก่ การมีจิตสำนึกที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ทำงานสนองนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี การตรงต่อเวลา ไม่ใช่เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว เต็มใจและยินดีที่จะทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเสมอ ไม่หลบหลีกงานหรือเกี่ยงงานให้แก่ผู้อื่น

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น คือ ความอดทนอดกลั้นต่อจากการถูกกดดันต่าง ๆ ความเครียดหรือความขัดใจจากปัญหาที่เกิดจากการทำงาน หลีกเลี่ยงที่จะกระทบกระทั่งกับบุคคลอื่น เพราะการทำงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งมีสิทธิที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรมได้ แต่เนื่องจากการเรียกร้องอาจจะทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการทำงานและเกิดการโต้เถียงกันยึดถือในการปฏิบัติงาน เขาจึงอดทนอดกลั้นไว้ด้วยความเต็มใจ เพื่อไม่ให้งานมีปัญหา

4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น คือ การที่พนักงานมีความสุภาพอ่อนน้อมในการทำงาน การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมาจากการทำงาน เพราะการกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่น เพราะฉะนั้นจึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น พฤติกรรมดังกล่าว เช่น การเคารพสิทธิของบุคคลอื่น การให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอื่น การใส่ใจและตระหนักถึงผู้ร่วมงานคนอื่นเสมอ ว่าการกระทำของตนจะส่งผลกระทบต่อผู้อื่นหรือไม่

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง การมีความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เช่น การเข้าไปมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมขององค์กร การเข้าร่วมประชุม และอภิปรายประเด็นต่าง ๆ การเก็บความลับขององค์กร แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร มีความรู้สึกต้องการให้องค์กรพัฒนา เป็นต้น

Borman and Motowidlo (2007 อ้างถึงใน ศุภภากร ทศน์ศรี, 2554) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานที่ดีต่อองค์การ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับผู้อื่น ได้แก่ พฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ลูกค้ำ รวมถึงการคำนึงการกระทำที่กระทบผู้อื่น

2. สนับสนุนและปกป้ององค์การ ได้แก่ พฤติกรรมจงรักภักดีต่อองค์การคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นสำคัญอยู่เคียงข้างองค์การแม้ องค์การจะประสบปัญหา นอกจากนี้ยังรวมถึงการเป็นตัวแทนขององค์การด้วยความเต็มใจ

3. เคารพกฎระเบียบและข้อปฏิบัติ ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎ ข้อกำหนด นโยบายขององค์การ และเคารพค่านิยมขององค์การ

4. ความศรัทธาและความพยายาม ได้แก่ การมีความพยายามในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้จะต้องพบอุปสรรค

5. อาสาช่วยเหลือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่องค์การ เป็นผู้ริเริ่มและรับผิดชอบแม้กิจกรรมนั้นจะเป็นสิ่งที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่

Colquitt et al. (2010 อ้างถึงใน พรพรรณ ภัคคี, 2556) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของ พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ มีอยู่ 3 ประการ คือ 1. พฤติกรรมที่แสดงความคิดเห็น เช่น การแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

2. พฤติกรรมที่ให้ความร่วมมือ คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้วยความสมัครใจ เช่น การรักษาความลับขององค์การ การทนต่อข่าวสารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ เป็นต้น

3. พฤติกรรมที่กล่าวถึงองค์การในทางบวก เช่น การพูดถึงองค์การในทางที่ดีเมื่ออยู่นอกสถานที่ทำงานหรือที่สาธารณะ เป็นต้น

บุญมัน ธนาสุภวัฒน์ (2553 อ้างถึงใน พรพรรณ ภัคคี, 2556) ได้เสนอแนวทาง พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การจะต้องมีความประพฤติที่ดี ดังนี้

1. การทำงาน พนักงานจะต้องอยู่ปฏิบัติหน้าที่ของตนตลอดเวลาในช่วงเวลาการทำงาน นอกเหนือจากการลาหยุดหรือเจ็บป่วย

2. การปฏิบัติหน้าที่ พนักงานจะต้องปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความขยันหมั่นเพียร ทุ่มเทและเสียสละเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่

3. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย พนักงานจะต้องมีวินัย รับผิดชอบ ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่แก่ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องของกับงานของตนเอง จะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับอย่างถูกต้อง และเต็มใจ และให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาของตนเสมอ

4. การรักษาความลับของงานและข่าวสารขององค์กร ต้องไม่เปิดเผยความลับขององค์กรต่อผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องหรือ ไม่มีสิทธิที่จะรู้
5. การรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ต้องไม่ปฏิบัติสิ่งที่เป็นการขัดต่อผลประโยชน์ หรือทำให้องค์การสูญเสียผลประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อม
6. การใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างระมัดระวังและรักษาทรัพย์สินขององค์กร ไม่ยกยอกไปเป็นของตนเองและป้องกันไม่ให้ผู้อื่นขโมยไป รวมทั้งการรักษาความสะอาดบริเวณ สถานที่ทำงานของตน
7. มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
8. ความประพฤติและพฤติกรรม จะต้องมีความขยันอดทนต่อการปฏิบัติงานและมีวินัย อยู่ตลอดเวลา
9. การแต่งกาย พนักงานต้องแต่งกายหรือตามเครื่องแบบให้สุภาพเรียบร้อย มีสุขภาพอนามัยดี ปลอดภัย หากต้องใช้อุปกรณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยต้องใส่อย่างถูกต้องด้วย
10. การมีหนี้สิน จะต้องปฏิบัติตามพันธะหนี้สินทั้งทางการเงิน กฎหมาย หรืออย่างอื่นที่ตนมีพันธะอยู่อย่างเคร่งครัด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรตามแนวคิดของ Organ (2005 อ้างถึงใน สุภากร ทัศนศรี, 2554) ที่ได้มีการแบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 5 ด้าน คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ครอบคลุม มีความชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา อีกทั้งยังเป็นแนวคิดที่มีผู้นำมาใช้ในการศึกษาอย่างแพร่หลายจนถึงปัจจุบัน

#### **ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร**

บุปผา สามิตติธาดา (2555) ได้อธิบายไว้ว่า พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรสามารถช่วยเพิ่มระดับความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรได้ เพราะพฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่ช่วยหล่อเลี้ยงกลไกทางสังคมขององค์กร อีกทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรในหลาย ๆ ด้าน อาทิเช่น

1. ผลต่อความสำเร็จของงาน พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานตรงเวลา ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบขององค์กร พนักงานจะมีความพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
2. ผลต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร

ทำให้พนักงานมีการแบ่งปันข้อมูลการปฏิบัติงานระหว่างกัน พนักงานจะมีการช่วยเหลือกันในการฝึกฝนสอนงาน และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานใหม่ มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล คำแนะนำ และการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม รวมถึงช่วยลดยุทธศาสตร์ ความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานที่มีลักษณะพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรจะมีความอดทนอดกลั้น และเคารพสิทธิของผู้อื่น

3. ผลต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรสามารถทำให้พนักงานเกิดการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลอื่น ด้วยความเต็มใจและสมัครใจ อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงจิตสำนึกที่ดีของพนักงาน และสามารถคิดตัวกลายเป็นจริยธรรมประจำตัวบุคคลได้

4. ผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรช่วยให้พนักงานมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากพนักงานสามารถเกิดความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กรมากยิ่งขึ้น การที่พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมหรือการประชุมขององค์กรเสมอ ช่วยให้พนักงานทราบความก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงขององค์กร พร้อมทั้งปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กรได้

เมตตา คงหอม (2555) ได้กล่าวไว้ว่า ผลลัพธ์หลักของพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรนั้น มี 2 ด้าน คือ

1. ผลของพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรต่อบุคคล คือ พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์กรในด้านของผลการปฏิบัติงานพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานรวมทั้งมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. ผลของพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรมีต่อประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากการลดจำนวนทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียว ใ้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาท ช่วยเสริมสร้างผลผลิตภาพด้านการจัดการ ทำให้มีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด มีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน ช่วยเสริมสร้างผลผลิตภาพผู้ร่วมงาน เนื่องจากการช่วยเหลือกันในการทำงานทำให้เกิดการเรียนรู้ครบวงจร บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น สามารถรักษาและดึงดูดบุคลากรที่ดีให้คงอยู่ในองค์กร สนับสนุนความคงที่เพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานในองค์กร

จากผลของพฤติกรรมกรเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พฤติกรรมกรเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร มีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิผลทั้งต่อบุคคลและต่อองค์กร ทำให้หล่อลื่นกลไกสังคมภายในองค์กร มีความราบรื่น การทำงานมีความยืดหยุ่น พนักงานมีการพึ่งพาอาศัยกัน รู้จักปรับตัว ทำให้ช่วยเพิ่มความสำเร็จให้ทั้งตัวพนักงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กรด้วย

### ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร

มีนักวิจัยหลาย ๆ ท่านที่ทำการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ซึ่งผลการวิจัยของมี ดังนี้

Akinbode (2011) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะบุคลิกภาพพยากรณ์ของพฤติกรรมกรเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ของพนักงานขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไนจีเรีย ผลการวิจัยพบว่า อายุ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร โดยพนักงานที่มีช่วงอายุต่างกันจะมีพฤติกรรมกรเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี เป็นพนักงานที่มีพฤติกรรมกรเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรสูงสุด

Hosseini (2013) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร การกำหนดอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในมหาวิทยาลัย IRANIAN ISLAMIC AZAD ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีจิตสำนึกที่สูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และยังพบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี เป็นพนักงานที่มีมารยาทต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี ต่อมาก็พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก เป็นพนักงานที่มีคุณธรรมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและระดับการศึกษาปริญญาตรี นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีรายได้ 801,000 เป็นพนักงานที่มีคุณธรรมสูงกว่า พนักงานที่มีรายได้ 401,000-800,000 และพนักงานที่มีรายได้ 401,000-800,000 จะมีคุณธรรมสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 400,000 หรือต่ำกว่า

สิรภัทร จันทสิโร (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยจังหวัดนครราชสีมา จากการศึกษาพบว่า อายุ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยพนักงานที่มีช่วงอายุต่างกันจะมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน ส่วนใหญ่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีประสิทธิภาพพอสมควร อายุระหว่าง 31-40 ปี เป็นระยะที่มีประสิทธิภาพทำงานมาก มีความรู้ความสามารถและทำงานได้ดี



อลงกต จิตต์ปราณี (2553) ศึกษามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตจังหวัดนครปฐม โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนคุณสมบัติส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรที่แตกต่างกันได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานในองค์กร อัตราเงินเดือน ดังนี้

1. ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. และระดับการศึกษาปริญญาตรี
2. ตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่า เจ้าของกิจการ มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าระดับตำแหน่งพนักงาน และระดับตำแหน่งบริหารระดับต้น
3. ประสบการณ์ทำงานในองค์กร จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในองค์กรตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในองค์กร 6-10 ปี
4. อัตราเงินเดือน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 5001-10000 บาท พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10001-15000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15001-20000 บาท

กัญญา กัญจา (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ เพื่อหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสุภาพอ่อนน้อม ด้านความมีน้ำใจนักกีฬา ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน โดยผลการศึกษามีดังนี้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ อายุการทำงานและวุฒิการศึกษาใกล้เคียงกัน การทำงานร่วมกันย่อมส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี พึงพาอาศัยและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในระดับพนักงานด้วยกัน

ตลอดจนถึงผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้ระดับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับสูง

2. พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสุภาพอ่อนน้อมอยู่ พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาที่ดี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งทำให้มีวุฒิภาวะในระดับหนึ่ง ย่อมคำนึงและเคารพสิทธิของผู้อื่น และพยายามไม่มีปัญหากระทบกระทั่งกับผู้อื่น ประกอบกับพนักงานส่วนใหญ่มีอายุใกล้เคียงกันและให้ความเคารพกันตามความอาวุโสของบุคคลและตามระดับการบังคับบัญชา

3. พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความมีน้ำใจนักกีฬา เนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ใกล้เคียงกัน เช่น อายุ อายุงาน การศึกษา สถานภาพสมรส เป็นต้น พนักงานจึงอดทน อดกลั้นต่อปัญหา อุปสรรค ความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ และในชีวิตการทำงานจำเป็นจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แต่ก็มักจะหลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่งการโต้เถียง โต้แย้งกัน พนักงานจึงอดทนอดกลั้นเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาตามมา

4. พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมืออยู่ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ซึ่งเป็นวัยหนุ่มสาวซึ่งมีความกระตือรือร้นและสนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การและต้องการปรับปรุงพัฒนาในห้องักการดีขึ้น เช่น การติดตามข่าวสารภายในองค์การ สนใจเข้าร่วมประชุม ร่วมอภิปรายในหัวข้อต่าง ๆ การเก็บรักษาความลับขององค์การไม่ให้รั่วไหล รวมทั้งการเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้้องักการปรับปรุงและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

5. พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีย่อมมีวุฒิภาวะและความรับผิดชอบแล้วในระดับหนึ่งสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของ้องักการได้

ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นพนักงานที่ดีของ้องักการ สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นพนักงานที่ดีของ้องักการ ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

## ปัจจัยความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร

ฉัฐมน ตั้งพานทอง (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สวัสดิการกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้สวัสดิการ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านนันทนาการ ด้านการสร้างควมมั่นคง และด้านสุขภาพอนามัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ดังนี้

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการในด้านเศรษฐกิจส่วนใหญ่เป็นผลประโยชน์ที่พนักงานได้ในรูปของตัวเงิน ซึ่งพนักงานสามารถนำไปบริหารจัดการใช้จ่ายส่วนตัวได้อย่างคล่องตัว ทำให้พนักงานมีโอกาสในการแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นพนักงานที่ดีได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากไม่ต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งในการหารายได้เพิ่มเพื่อสนับสนุนการใช้จ่ายของครอบครัวและตนเอง และการที่พนักงานมีการรับรู้สวัสดิการด้านเศรษฐกิจดีย่อมทำให้มีพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับขั้น

2. สวัสดิการด้านการศึกษา การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาพัฒนาตนเอง ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงาน ทักษะคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกถึงการดูแลเอาใจใส่ขององค์กร ทราบถึงโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง ทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกถึงการเป็นพนักงานที่ดีต่อองค์กร

3. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ การที่พนักงานได้รับการให้ความสำคัญในการดูแลเรื่องต่างๆที่สนับสนุนการทำงาน แต่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงทำให้พนักงานทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรที่ดี ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจมีความสุขสบายในการทำงาน ทำให้เกิดพฤติกรรมที่กล่าวได้ว่าเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร

4. สวัสดิการด้านนันทนาการ การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีกิจกรรมที่นอกเหนือจากการทำงาน และได้ร่วมกิจกรรมในระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ถึงการผ่อนคลาย และมีความรัก สามัคคีกัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องการให้ความร่วมมือ และร่วมพัฒนาองค์กรและทำให้เกิดความสัมพันธ์กับการแสดงออก ซึ่งบ่งบอกว่าพนักงานมีพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร

5. สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง การที่พนักงานรับรู้ถึงความมั่นคงที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับอายุงานเป็นหลัก ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงการคงอยู่ใน

องค์การอย่างมีความสุข และไม่กังวลในความมั่นคงที่จะเกิดขึ้นหลังจากเกษียณอายุงานแล้ว ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกลึกซึ้ง และมีโอกาสในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่แสดงถึงการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การได้อย่างเต็มที่

6. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย การที่พนักงานทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นที่แน่นอนว่ามีความเสี่ยงต่อสุขภาพมากกว่าพนักงานที่ทำงานสถานที่อื่น เมื่อองค์การให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพ และสนับสนุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดผลดีต่อการรักษาสุขภาพทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมที่ดีในองค์การ โดยเฉพาะเกิดความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มมากขึ้นด้วยจากการให้ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

และยังพบอีกว่าการรับรู้สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและการรับรู้สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การได้ เนื่องจาก การรับรู้สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและการรับรู้สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ เป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ ซึ่งถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวที่เพียงพอ ก็จะทำให้พวกเขาแสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมาในทางบวก ซึ่งเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การได้วางไว้ ซึ่งแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ

บุษบง พิบูลชยาภาส (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า เงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลและสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ พนักงานมีความตระหนักว่าเงินเดือนและสวัสดิการมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอาจขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในงานด้านรายได้เป็นสำคัญ ซึ่งหากหน่วยงานใดมีการจูงใจบุคลากรในรูปแบบการให้ที่เป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินโดยตรง หากบุคลากรได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีจะทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐฉิณี เขียรไทย (2553) ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารนครหลวงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า เจ้าหน้าที่สินเชื่อสายธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความพึงพอใจในสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยสวัสดิการที่พนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดคือด้านความมั่นคงซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา

สถานะภาพ ระดับชั้น รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงานในธนาคาร แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนี้ พนักงานหญิงมีความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่าเพศชาย พนักงานที่มีอายุน้อยกว่ามีความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท ยกเว้นในด้านความมั่นคงที่กลุ่มปริญญาโทมีความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่ากลุ่มปริญญาตรี พนักงานที่มีสถานะภาพโสดมีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่สมรสและมีบุตรแล้ว พนักงานที่มีระดับชั้นการทำงานต่ำกว่ามีความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีระดับชั้นสูงกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า และพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานในธนาคารน้อยกว่ามีความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารมากกว่า

ศศิวิมล ใจสว่าง (2550) ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานตรวจค้นบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานตรวจค้น บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานตรวจค้นบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

สายสกุล แส่นคำวงศ์ (2551) ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในสวัสดิการในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้แก่ อายุ และ รายได้ ส่วน เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ สถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

Golafshani and Rahro (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่องการกำหนดลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทฮัมการัน ซิสเต็ม (Hamkaran System Company) โดยแบ่งลักษณะบุคลิกภาพที่ศึกษาออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ การชอบเข้าสังคม มิตติความเป็นมิตร การมีจิตสำนึกที่ดี ความมั่นคงทางอารมณ์และการเป็นคนเปิดเผย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การชอบเข้าสังคมและมิตติความเป็นมิตรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 แต่การมีจิตสำนึกที่ดี ความมั่นคงทางอารมณ์และการเป็นคนเปิดเผยมีความสัมพันธ์ทางลบต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

Lin and Hsiao (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การแบ่งปันความรู้ ความไว้วางใจ และพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลในโรงพยาบาลในภาคเหนือของไต้หวัน จำนวน 710 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแบ่งปันความรู้และความไว้วางใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการแบ่งปันความรู้และความไว้วางใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สิฐสร กระแสร์สุนทร (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานวิชาการ สำนักงานเลขานุการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานวิชาการ สำนักงานเลขานุการสภาผู้แทนราษฎร มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.97$ ) 2) ปัจจัยด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับหรือชื่อ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

บุษบง พิบูลชยาภาส (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความอดทนอดกลั้นเป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือเป็นลำดับสุดท้าย การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรทั้ง 13 ด้าน พบว่า ตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงในงาน ที่มีความเหมาะสมมากที่สุดที่จะเป็นตัวแปรทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 64

วัฒนา อ่อนแก้ว (2554) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท ระดับตำแหน่งชำนาญการ และมีระยะเวลาการรับ

ราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำนวน 5 ข้อ คือ พฤติกรรมการช่วยเหลือ พฤติกรรมความมีจิตสำนึก ในหน้าที่ พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน ส่วนการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อ ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ ระดับตำแหน่ง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผล ต่อระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และ ระยะเวลาการรับราชการ

ฉันทมน ตั้งพานทอง (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สวัสดิการกับ พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท เอเชียไฟเบอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เอเชียไฟเบอร์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มี การรับรู้สวัสดิการในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านอายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็น พนักงานที่ดีขององค์กรของพนักงาน การรับรู้สวัสดิการในทุกด้านของพนักงาน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านนันทนาการ ด้านการสร้างความมั่นคง และ ด้านสุขภาพอนามัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และองค์ประกอบของการรับรู้สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และ ด้านสังคมสงเคราะห์สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 11.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษา เอกสารข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ และพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ทำให้ผู้วิจัยพบว่าพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดี ขององค์กรส่วนหนึ่ง มีอิทธิพลและปัจจัยมาจากสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร และเมื่อทราบดังนี้ แล้วผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของ องค์กรกับรูปแบบของสวัสดิการเพื่อจัดหาสวัสดิการที่สามารถสนองตอบได้ตรงกับความต้องการ ของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรได้มากที่สุด และเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าขององค์กรต่อไป

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. เทคนิคการให้คะแนน
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานทุกระดับของบริษัท เอสแอนด์เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี จำนวน 237 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2557)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานทุกระดับของบริษัท เอสแอนด์เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี ซึ่งคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน เมตตา คงหอม, 2555) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของกลุ่มประชากร

$e$  = ความคาดเคลื่อนทางสถิติของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

ในการวิจัยครั้งนี้ต้องการสรุปผลด้วยความเชื่อมั่น 95 และยอมรับให้เกิด



ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับร้อยละ 5 เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \\ n &= \frac{237}{(1+237 \times .05^2)} \\ n &= 149 \end{aligned}$$

จากการคำนวณตามสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัยเท่ากับ 149 คน ดังนั้น สำหรับการศึกษานี้ ผู้วิจัยตั้งขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 149 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่ง ผู้วิจัยได้สร้างให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย  ใน  ตามความเป็นจริง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการ ได้นำแนวคิดของ วีรศักดิ์ สุวรรณรัตน์ (2554) มาเป็นต้นแบบในการจัดทำข้อคำถาม โดยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามหลักของ Likert 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีคำถามเกี่ยวกับสวัสดิการที่พนักงานได้รับจำนวน 4 ด้าน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย  ใน  ตามความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งมีคำถามจำนวน 35 ข้อ ได้แก่

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	จำนวน 10 ข้อ
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	จำนวน 10 ข้อ
สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	จำนวน 8 ข้อ
สวัสดิการด้านการศึกษา	จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้นำแนวคิดของ Organ (2005) มาเป็นต้นแบบในการจัดทำข้อคำถาม โดยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามหลักของ Likert 5 ระดับ ได้แก่ สม่่าเสมอ บ่อยครั้ง บางครั้ง

น้อยครั้ง ไม่เคย โดยมีคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งหมด 5 ด้าน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ใน  ตามพฤติกรรมของพนักงาน มีคำถามจำนวน 29 ข้อ ได้แก่

พฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ	จำนวน 5 ข้อ
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	จำนวน 6 ข้อ
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	จำนวน 6 ข้อ
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	จำนวน 6 ข้อ
พฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ	จำนวน 6 ข้อ

### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำราวิชาการ วารสาร เอกสารทางวิชาการ ผลงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง บทความ และการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต
2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีชัดเจนและครอบคลุม วัตถุประสงค์ของการทำวิจัยครั้งนี้ และนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่าง และนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่มีค่ามากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา Content validity ความครอบคลุมเนื้อหาและความถูกต้องของภาษา ความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ หลังจากนั้นจึงได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและประเมินตามเทคนิค โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ได้คะแนนดังนี้

ค่าคะแนน +1	หมายถึงคำถามมีความเหมาะสม
0	หมายถึงไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่
-1	หมายถึงคำถามไม่มีความเหมาะสม

สูตรการคำนวณที่ได้แสดงในสมการ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

$\sum R$  คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

$N$  คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน มีรายนามดังนี้

2.1 ดร.สุชนนี เมธิโยธิน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.2 ดร.ธีทัต ตรีศิริโชติ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.3 ดร.ศรัญญา เลิศพุทธรักษ์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งแล้วนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน กับกลุ่มประชากรที่เหลืออยู่จากการคัดเลือกไว้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปใช้วัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

### เกณฑ์การให้คะแนน

1. แบบสอบถามความพึงพอใจในสวัสดิการ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณารับดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่บริษัทจัดให้แก่พนักงาน โดยกำหนดน้ำหนักของระดับการพึงพอใจในสวัสดิการดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

โดยแบ่งช่วงระดับความพึงพอใจในสวัสดิการในแต่ละระดับ ด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยสูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ที่สายสกุล แส่นคำวงศ์ (2551) ได้อธิบาย คือ

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

จากเกณฑ์ดังกล่าว จึงสามารถกำหนดระดับความพึงพอใจในสวัสดิการได้ดังนี้  
 คะแนนตั้งแต่ 1.00–1.80 หมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการในระดับต่ำ  
 คะแนนตั้งแต่ 1.81–2.60 หมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการในระดับ

ค่อนข้างต่ำ

คะแนนตั้งแต่ 2.61–3.40 หมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการในระดับ  
 ปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 3.41–4.20 หมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการในระดับสูง  
 คะแนนตั้งแต่ 4.21–5.00 หมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการในระดับสูง  
 มาก

ซึ่งเมื่อต้องการทราบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับใด จะใช้การ  
 พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย (  $\bar{X}$  ) ว่าอยู่ในระดับใด

2. แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นมาตราส่วนประมาณค่า  
 (Rating scale) โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ว่าคำถามในแต่ละข้อตรงกับ  
 พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับใด โดยกำหนดน้ำหนักของระดับพฤติกรรมการเป็น  
 สมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

ระดับพฤติกรรม	ระดับคะแนน
สม่ำเสมอ	5
บ่อยครั้ง	4
บางครั้ง	3
น้อยครั้ง	2
ไม่เคย	1

โดยแบ่งช่วงระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในแต่ละระดับ ด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยสูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ที่สายสกุล แส่น คำวงศ์ (2551) ได้อธิบาย คือ

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

จากเกณฑ์ดังกล่าว จึงสามารถกำหนดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ดังนี้ คะแนนตั้งแต่ 1.00–1.80 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับต่ำ

คะแนนตั้งแต่ 1.81–2.60 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับค่อนข้างต่ำ

คะแนนตั้งแต่ 2.61–3.40 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 3.41–4.20 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูง

คะแนนตั้งแต่ 4.21–5.00 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูงมาก

ซึ่งเมื่อต้องการทราบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับใด จะใช้การพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ว่าอยู่ในระดับใด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้อย่างเป็นทางการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการติดต่อกับฝ่ายบุคคลของบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย และขอความร่วมมือในการให้พนักงานตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาคุณภาพแล้วไปด้วย

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ในกลุ่มพนักงานของบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรีจำนวน 149 คน ด้วยตนเอง เพื่อจะได้อธิบายให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจในการวิจัยครั้งนี้ และสามารถเก็บแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาได้จำนวน 149 ชุด หลังจากนั้นก็นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจให้คะแนนและลงรหัส จากนั้นก็นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการคำนวณ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ทางสถิติ โดยการวิจัยครั้งนี้ กำหนดใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานและระดับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน ใช้วิธี t-test และ F-test

4. การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple linear regression: MLR)

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี” โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 149 ชุด และผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และเนื่องจากแบบสอบถามเป็นแบบ Likert scale ทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple linear regression) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แสดงอักษรย่อในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Mean square)
SS	แทน ผลรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Sum of squares)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
F	แทน ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
P	แทน ค่าความน่าจะเป็น (P-value)
B	แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียน
	ในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เรียงลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานและระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ใช้วิธีการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 3 การทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน ใช้วิธี F-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 4 การทดสอบปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple linear regression)

ตอนที่ 5 เสนอแนะแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
น้อยกว่า 25 ปี	40	26.80	2
26 - 30 ปี	44	29.50	1
31 - 35 ปี	35	23.50	3
36 - 40 ปี	13	8.70	5
41 ปีขึ้นไป	17	11.40	4
<b>รวม</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	



จากตารางที่ 4-1 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีอายุ 26 - 30 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็น ร้อยละ 29.50 รองลงมา มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 อายุ 31 - 35 ปี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 อายุ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 และอายุ 36 - 40 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
มัธยมศึกษาตอนต้น/ ต่ำกว่า	35	23.50	3
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	37	24.80	2
อนุปริญญา/ ปวส.	27	18.10	4
ปริญญาตรี	47	31.50	1
ปริญญาโท/ สูงกว่า	3	2.00	5
<b>รวม</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	

จากตารางที่ 4-2 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 รองลงมา มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ซึ่งมีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ ต่ำกว่า ซึ่งมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 การศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. ซึ่งมีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 และการศึกษาปริญญาโท/ สูงกว่า ซึ่งมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะภาพ

สถานะภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
โสด	84	56.40	1
สมรส	59	39.60	2
หม้าย/ แยกกันอยู่	6	4.00	3
<b>รวม</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	

จากตารางที่ 4-3 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 รองลงมามีสถานภาพสมรส มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 และสถานภาพหม้าย/ แยกกันอยู่ มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	42	28.20	2
10,001-15,000 บาท	56	37.60	1
15,001-20,000 บาท	25	16.80	3
20,001-30,000 บาท	19	12.80	4
30,001 บาทขึ้นไป	7	4.70	5
<b>รวม</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	

จากตารางที่ 4-4 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 และรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
น้อยกว่า 1 ปี	41	27.50	2
1 - 3 ปี	55	36.90	1
3 - 5 ปี	29	19.50	3
มากกว่า 5 ปี	24	16.10	4
<b>รวม</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	

จากตารางที่ 4-5 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี ซึ่งมีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ซึ่งมีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี ซึ่งมีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี ซึ่งมีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
พนักงาน	116	77.90	1
หัวหน้างาน	29	19.50	2
ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร	4	2.70	3
<b>รวม</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	

จากตารางที่ 4-6 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงาน ซึ่งมีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 77.90 รองลงมา มีระดับตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างาน ซึ่งมีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และระดับตำแหน่งงานเป็นผู้จัดการ/ ผู้บริหาร ซึ่งมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในสวัสดิการและระดับพฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**ตอนที่ 2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา	X	SD	ความพึงพอใจ	อันดับที่
- สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	3.348	0.869	ปานกลาง	1
- สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.892	0.945	ปานกลาง	2
- สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	2.875	0.991	ปานกลาง	3

- สวัสดิการด้านการศึกษา	2.846	0.963	ปานกลาง	4
โดยภาพรวม	2.990	0.942	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-7 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.990$ ,  $SD = 0.942$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ( $\bar{X} = 3.348$ ,  $SD = 0.869$ ) รองลงมาสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ( $\bar{X} = 2.892$ ,  $SD = 0.945$ ) สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ( $\bar{X} = 2.875$ ,  $SD = 0.991$ ) และสุดท้ายสวัสดิการด้านการศึกษา ( $\bar{X} = 2.846$ ,  $SD = 0.963$ )

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสุขภาพอนามัย

ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา	$\bar{X}$	SD	ความพึงพอใจ	อันดับที่
สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย				
- ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสุขภาพร่างกายและพลานามัยที่ดี ของทางบริษัทฯ	2.933	0.949	ปานกลาง	10
- ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านจิตใจของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีจิตใจร่าเริงแจ่มใส	3.081	0.826	ปานกลาง	8
- ความพึงพอใจต่อการตรวจสุขภาพประจำปี	3.295	0.850	ปานกลาง	7
- ความพึงพอใจต่อการจัดให้มีแพทย์พยาบาล	3.564	0.756	สูง	2
- ความพึงพอใจต่อห้องพยาบาล และเครื่องมือปฐมพยาบาล	3.557	0.757	สูง	3
- ความพึงพอใจต่อการอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัว	3.544	0.897	สูง	4
- ความพึงพอใจต่อการจัดเตรียมความพร้อมกรณีเกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยกะทันหัน	3.403	0.796	ปานกลาง	6
- ความพึงพอใจต่อการจัดสถานที่ทำงานให้มีความ	3.570	0.832	สูง	1

สะดวก สะอาดและถูกสุขลักษณะที่ดี มีอุปกรณ์ในการทำงานพร้อม				
- ความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานที่ดี	3.517	0.882	สูง	5
- ความพึงพอใจต่อสุขลักษณะอนามัยโรงอาหาร ห้องน้ำ และห้องส้วม	3.014	1.141	ปานกลาง	9
โดยภาพรวม	3.348	0.869	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-8 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.348$ ,  $SD = 0.869$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 ความพึงพอใจต่อการจัดสถานที่ทำงานให้มีความสะดวก สะอาดและถูกสุขลักษณะที่ดี มีอุปกรณ์ในการทำงานพร้อม ( $\bar{X} = 3.570$ ,  $SD = 0.832$ ) รองลงมาความพึงพอใจต่อการจัดให้มีแพทย์พยาบาล ( $\bar{X} = 3.564$ ,  $SD = 0.756$ ) ความพึงพอใจต่อห้องพยาบาลและเครื่องมือปฐมพยาบาล ( $\bar{X} = 3.557$ ,  $SD = 0.757$ ) ความพึงพอใจต่อการอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัว ( $\bar{X} = 3.544$ ,  $SD = 0.897$ ) และความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานที่ดี ( $\bar{X} = 3.517$ ,  $SD = 0.882$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 ความพึงพอใจต่อการจัดเตรียมความพร้อมกรณีเกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยกะทันหัน ( $\bar{X} = 3.403$ ,  $SD = 0.796$ ) รองลงมาความพึงพอใจต่อการตรวจสุขภาพประจำปี ( $\bar{X} = 3.295$ ,  $SD = 0.850$ ) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านจิตใจของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีจิตใจร่าเริงแจ่มใส ( $\bar{X} = 3.081$ ,  $SD = 0.826$ ) ความพึงพอใจต่อสุขลักษณะอนามัยโรงอาหาร ห้องน้ำ และห้องส้วม ( $\bar{X} = 3.014$ ,  $SD = 1.141$ ) และสุดท้ายความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสุขภาพร่างกาย และพลาอนามัยที่ดี ของทางบริษัทฯ ( $\bar{X} = 2.933$ ,  $SD = 0.949$ )

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเศรษฐกิจ

ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา	$\bar{X}$	SD	ความพึงพอใจ	อันดับที่
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ				
- ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจของทางบริษัทฯ	2.966	0.896	ปานกลาง	4

- ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่เป็นเงิน เพื่อช่วย บรรเทาค่าใช้จ่ายประจำวัน	2.604	1.012	ค่อนข้างต่ำ	8
- ความพึงพอใจต่อระดับการจ่ายเงินพิเศษ เช่น เงิน โบนัสประจำปี	3.087	1.039	ปานกลาง	2
- ความพึงพอใจต่อจำนวนรถรับส่งพนักงานที่บริษัท จัดให้	2.893	0.879	ปานกลาง	6
- ความพึงพอใจต่อเงินช่วยเหลือค่าน้ำมันรถใน การเดินทางมาทำงาน	2.725	1.144	ปานกลาง	7
- ความพึงพอใจต่อจำนวนเครื่องแบบที่ท่านได้รับ	2.966	0.947	ปานกลาง	4
- ความพึงพอใจต่อการให้ทุนการศึกษาบุตร	2.940	0.872	ปานกลาง	5
- ความพึงพอใจต่อเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ บริษัทสมทบให้	3.114	0.843	ปานกลาง	1
- ความพึงพอใจต่อเงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิตหรือ บุคคลในครอบครัวเสียชีวิต	3.027	0.830	ปานกลาง	3
- ความพึงพอใจต่อร้านค้าขายสินค้าสวัสดิการที่ บริษัทจัดให้	2.595	0.989	ค่อนข้างต่ำ	9
โดยภาพรวม	2.892	0.945	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-9 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.892$ ,  $SD = 0.945$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 ความพึงพอใจต่อเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทสมทบให้ ( $\bar{X} = 3.114$ ,  $SD = 0.843$ ) รองลงมาความพึงพอใจต่อระดับการจ่ายเงินพิเศษ เช่น เงินโบนัสประจำปี ( $\bar{X} = 3.087$ ,  $SD = 1.039$ ) ความพึงพอใจต่อเงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิตหรือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต ( $\bar{X} = 3.027$ ,  $SD = 0.830$ ) ความพึงพอใจต่อจำนวนเครื่องแบบที่ท่านได้รับ ( $\bar{X} = 2.966$ ,  $SD = 0.947$ ) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจของทางบริษัทฯ ( $\bar{X} = 2.966$ ,  $SD = 0.896$ ) ความพึงพอใจต่อการให้ทุนการศึกษาบุตร ( $\bar{X} = 2.940$ ,  $SD = 0.872$ ) ความพึงพอใจต่อจำนวนรถรับส่งพนักงานที่บริษัทจัดให้ ( $\bar{X} = 2.893$ ,  $SD = 0.879$ ) และความพึงพอใจต่อเงินช่วยเหลือค่าน้ำมันรถในการเดินทางมาทำงาน ( $\bar{X} = 2.725$ ,  $SD = 1.144$ ) อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 ความพึงพอใจ

ต่อสวัสดิการที่เป็นเงิน เพื่อช่วยบรรเทาค่าใช้จ่ายประจำวัน ( $\bar{X} = 2.604$ ,  $SD = 1.012$ ) และรองลงมา ความพึงพอใจต่อร้านค้าขายสินค้าสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ ( $\bar{X} = 2.595$ ,  $SD = 0.989$ )

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสังคมและนันทนาการ

ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา	$\bar{X}$	SD	ความพึงพอใจ	อันดับที่
สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ				
- ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านกิจกรรมต่าง ๆ ของทางบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานความภูมิใจและรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากบริษัท	3.074	0.901	ปานกลาง	2
- ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านกิจกรรมต่าง ๆ ของทางบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วม	3.047	0.943	ปานกลาง	3
- ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านกิจกรรมทางกีฬาของทางบริษัทฯ	3.107	1.066	ปานกลาง	1
- ความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดงานเลี้ยงสิ้นปีของบริษัทจัดขึ้น	2.624	1.003	ปานกลาง	7
- ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมตามประเพณีต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้	3.000	0.959	ปานกลาง	4
- ความพึงพอใจต่อรางวัลพนักงานดีเด่น/ ทำงานนานที่บริษัทมอบให้	2.716	0.990	ปานกลาง	6
- ความพึงพอใจต่อการจัดแข่งขันกีฬาภายในบริษัท	2.906	1.055	ปานกลาง	5
- ความพึงพอใจต่อการจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจนอกเวลางานที่บริษัทจัดให้	2.523	1.011	ค่อนข้างต่ำ	8
โดยภาพรวม	2.875	0.991	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-10 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.875$ ,

SD = 0.991) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านกิจกรรมทางกีฬาของทางบริษัทฯ ( $\bar{X} = 3.107$ , SD = 1.066) รองลงมาความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านกิจกรรมต่าง ๆ ของทางบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานความภูมิใจและรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากบริษัท ( $\bar{X} = 3.074$ , SD = 0.901) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านกิจกรรมต่าง ๆ ของทางบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 3.047$ , SD = 0.943) ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมตามประเพณีต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ ( $\bar{X} = 3.000$ , SD = 0.959) ความพึงพอใจต่อการจัดแข่งขันกีฬาภายในบริษัท ( $\bar{X} = 2.906$ , SD = 1.055) ความพึงพอใจต่อรางวัลพนักงานดีเด่น/ ทำงานนานที่บริษัทมอบให้ ( $\bar{X} = 2.716$ , SD = 0.990) ความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดงานเลี้ยงสิ้นปีของบริษัทจัดขึ้น ( $\bar{X} = 2.624$ , SD = 1.003) อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คือ ความพึงพอใจต่อการจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจนอกเวลางานที่บริษัทจัดให้ ( $\bar{X} = 2.523$ , SD = 1.011)

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการศึกษา

ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา	$\bar{X}$	SD	ความพึงพอใจ	อันดับที่
สวัสดิการด้านการศึกษา				
- ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการให้ความรู้ของบริษัท เพื่อความก้าวหน้า	2.987	0.878	ปานกลาง	1
- ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มประสบการณ์และคุณวุฒิต่าง ๆ ให้กับพนักงาน	2.899	0.863	ปานกลาง	4
- ความพึงพอใจต่อการจัดฝึกอบรมภายนอก	2.933	0.949	ปานกลาง	3
- ความพึงพอใจต่อการจัดฝึกอบรมภายใน	2.987	0.908	ปานกลาง	1
- ความพึงพอใจต่อห้องสมุด มุมอ่านหนังสือ	2.597	0.999	ค่อนข้างต่ำ	5
- ความพึงพอใจต่อการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	2.557	1.029	ค่อนข้างต่ำ	6
- ความพึงพอใจต่อการที่บริษัทอนุญาตให้ท่านลาหยุดงานเพื่อการศึกษาโดยไม่ถือว่าขาดงาน	2.959	1.118	ปานกลาง	2
โดยภาพรวม	2.846	0.963	ปานกลาง	



จากตารางที่ 4-11 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.846$ ,  $SD = 0.963$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการให้ความรู้ของบริษัท เพื่อความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 2.987$ ,  $SD = 0.878$ ) และความพึงพอใจต่อการจัดฝึกอบรมภายใน ( $\bar{X} = 2.987$ ,  $SD = 0.908$ ) รองลงมาความพึงพอใจต่อการที่บริษัทอนุญาตให้ท่านลาหยุดงานเพื่อการศึกษาโดยไม่ถือว่าขาดงาน ( $\bar{X} = 2.959$ ,  $SD = 1.118$ ) ความพึงพอใจต่อการจัดฝึกอบรมภายนอก ( $\bar{X} = 2.933$ ,  $SD = 0.949$ ) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มประสบการณ์และคุณวุฒิต่าง ๆ ให้กับพนักงาน ( $\bar{X} = 2.899$ ,  $SD = 0.863$ ) อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 ความพึงพอใจต่อห้องสมุด มุมอ่านหนังสือ ( $\bar{X} = 2.597$ ,  $SD = 0.999$ ) และรองลงมาความพึงพอใจต่อการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ ( $\bar{X} = 2.557$ ,  $SD = 1.029$ )

#### ตอนที่ 2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา	$\bar{X}$	SD	พฤติกรรม	อันดับที่
- พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	3.801	0.770	สูง	5
- พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	4.126	0.912	สูง	3
- พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	3.928	1.026	สูง	4
- พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	4.328	0.838	สูงมาก	2
- พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4.343	0.778	สูงมาก	1
โดยภาพรวม	4.105	0.865	สูง	

จากตารางที่ 4-12 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.105$ ,  $SD = 0.865$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 พฤติกรรม

การให้ความร่วมมือ ( $\bar{X} = 4.343$ ,  $SD = 0.778$ ) รองลงมาพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.328$ ,  $SD = 0.838$ ) อยู่ในระดับสูง 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.126$ ,  $SD = 0.912$ ) รองลงมาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ( $\bar{X} = 3.928$ ,  $SD = 1.026$ ) และสุดท้ายพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ( $\bar{X} = 3.801$ ,  $SD = 0.770$ )

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา	$\bar{X}$	SD	พฤติกรรม	อันดับที่
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ				
- การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานและในบริษัทด้วยความเต็มใจ	4.114	0.749	สูง	1
- การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นในองค์กร เมื่องานมีปัญหา	3.993	0.733	สูง	2
- เมื่อมีงานใหม่ ๆ เข้ามา จะเป็นคนอาสารับทำงาน โดยที่หัวหน้างานไม่ต้องร้องขอ	3.376	0.784	ปานกลาง	5
- การทำงานอื่น แม้ไม่ใช่งานของตนเองด้วยความเต็มใจ	3.638	0.755	สูง	4
- การทุ่มเทในการทำงานไม่ว่าจะอยู่ในเวลาทำงานหรือนอกเวลาทำงาน	3.886	0.826	สูง	3
โดยภาพรวม	3.801	0.770	สูง	

จากตารางที่ 4-13 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.801$ ,  $SD = 0.770$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานและในบริษัทด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 4.114$ ,  $SD = 0.749$ ) รองลงมาการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นในองค์กร เมื่องานมีปัญหา ( $\bar{X} = 3.993$ ,  $SD = 0.733$ ) การทุ่มเทในการทำงานไม่ว่าจะอยู่ในเวลาทำงานหรือนอกเวลาทำงาน ( $\bar{X} = 3.886$ ,  $SD = 0.826$ ) การทำงานอื่น แม้ไม่ใช่งานของตนเองด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 3.638$ ,

SD = 0.755) อยู่ในระดับปานกลาง คือ เมื่อมีงานใหม่ ๆ เข้ามา จะเป็นคนอาสารับทำงาน โดยที่หัวหน้างาน ไม่ต้องร้องขอ ( $\bar{X} = 3.376$ , SD = 0.784)

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา	$\bar{X}$	SD	พฤติกรรม	อันดับที่
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่				
- เข้าทำงานตรงเวลาตามที่บริษัทกำหนด	4.570	0.719	สูงมาก	1
- ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และนโยบายของบริษัทอย่างเคร่งครัด	4.517	0.759	สูงมาก	3
- ตั้งใจทำงาน ในเวลางานอย่างเต็มที่	4.523	0.703	สูงมาก	2
- ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4.403	0.734	สูงมาก	4
- ไม่คุยเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานในขณะเวลาทำงาน	3.291	1.083	ปานกลาง	6
- ไม่ทำงานของส่วนตัว ขณะในเวลาปฏิบัติงาน	3.450	1.472	สูง	5
โดยภาพรวม	4.126	0.912	สูง	

จากตารางที่ 4-14 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.126$ , SD = 0.912) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 เข้าทำงานตรงเวลาตามที่บริษัทกำหนด ( $\bar{X} = 4.570$ , SD = 0.719) รองลงมา ตั้งใจทำงาน ในเวลางานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.523$ , SD = 0.703) ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และนโยบายของบริษัทอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X} = 4.517$ , SD = 0.759) ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.403$ , SD = 0.734) อยู่ในระดับสูง คือ ไม่ทำงานของส่วนตัว ขณะในเวลาปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.450$ , SD = 1.472) และสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ ไม่คุยเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานในขณะเวลาทำงาน ( $\bar{X} = 3.291$ , SD = 1.083)

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา	$\bar{X}$	SD	พฤติกรรม	อันดับ ที่
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น				
- อดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นในบริษัท	3.725	0.999	สูง	5
- อดทนต่อการที่ถูกผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือน	3.716	1.143	สูง	6
- เมื่อถูกตำหนิในเรื่องการทำงาน มักจะปรับปรุง แก้ไขโดยไม่ท้อแท้	4.013	1.000	สูง	2
- พยายามทำงานของตนให้ดีที่สุด แม้ว่าจะป็นงานที่ ทำให้เกิดความเครียด	4.322	0.848	สูงมาก	1
- ไม่บ่นเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.859	1.103	สูง	4
- สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อเกิดการ ขัดแย้ง กับเพื่อนร่วมงาน	3.933	1.063	สูง	3
โดยภาพรวม	3.928	1.026	สูง	

จากตารางที่ 4-15 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิก  
ที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง  
( $\bar{X} = 3.928$ ,  $SD = 1.026$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก คือ พยายามทำงาน  
ของตนให้ดีที่สุด แม้ว่าจะป็นงานที่ทำให้เกิดความเครียด ( $\bar{X} = 4.322$ ,  $SD = 0.848$ ) อยู่ในระดับสูง  
5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 เมื่อถูกตำหนิในเรื่องการทำงาน มักจะปรับปรุง  
แก้ไขโดยไม่ท้อแท้ ( $\bar{X} = 4.013$ ,  $SD = 1.000$ ) รองลงมาสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อ  
เกิดการขัดแย้ง กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.933$ ,  $SD = 1.063$ ) ไม่บ่นเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย  
( $\bar{X} = 3.859$ ,  $SD = 1.103$ ) อดทนต่อข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในบริษัท  
( $\bar{X} = 3.725$ ,  $SD = 0.999$ ) และสุดท้ายอดทนต่อการที่ถูกผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือน  
( $\bar{X} = 3.716$ ,  $SD = 1.143$ )

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น

ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา	$\bar{X}$	SD	พฤติกรรม	อันดับ ที่
พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น				
- การพยายามทำงาน โดยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาให้กับ เพื่อนร่วมงาน	4.154	1.051	สูง	6
- การมีสัมมาคารวะและเคารพต่อผู้ที่อาวุโสกว่า	4.503	0.802	สูงมาก	1
- การรักษาน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน	4.376	0.730	สูงมาก	3
- การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.349	0.735	สูงมาก	4
- การให้อภัย ไม่ล้อเลียนหรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ ทำงานผิดพลาด	4.174	0.935	สูง	5
- การพูดและปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพ	4.412	0.773	สูงมาก	2
โดยภาพรวม	4.328	0.838	สูงมาก	

จากตารางที่ 4-16 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิก  
ที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} =$   
4.328, SD = 0.838) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก 4 ข้อ เรียงลำดับจาก  
มากไปน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 การมีสัมมาคารวะและเคารพต่อผู้ที่อาวุโสกว่า ( $\bar{X} = 4.503$ , SD =  
0.802) รองลงมาการพูดและปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพ ( $\bar{X} = 4.412$ , SD = 0.773)  
การรักษาน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.376$ , SD = 0.730) การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน  
ร่วมงานเสมอ ( $\bar{X} = 4.349$ , SD = 0.735) อยู่ในระดับสูง 2 ข้อ ดังนี้ ลำดับที่ 1 การให้อภัยไม่  
ล้อเลียนหรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ทำงานผิดพลาด ( $\bar{X} = 4.174$ , SD = 0.935) รองลงมาการ  
พยายามทำงาน โดยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.154$ , SD = 1.051)

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ

ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา	$\bar{X}$	SD	พฤติกรรม	อันดับ ที่
พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ				
- การเข้าประชุมตรงเวลานัดหมาย	4.450	0.721	สูงมาก	3
- ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้น	4.235	0.873	สูงมาก	5
- ยินดีเข้าร่วมโครงการอบรมพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ การทำงานด้วยความเต็มใจ	4.295	0.740	สูงมาก	4
- อาสาช่วยเหลือกิจกรรมที่จะสร้างภาพพจน์ที่ดี ให้แก่บริษัท โดยไม่ต้องร้องขอ	4.034	0.911	สูง	6
- การรักษาความลับของบริษัทได้เป็นอย่างดี	4.530	0.663	สูงมาก	1
- การเต็มใจปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท	4.517	0.759	สูงมาก	2
โดยภาพรวม	4.343	0.778	สูงมาก	

จากตารางที่ 4-17 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.343$ ,  $SD = 0.778$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 การรักษาความลับของบริษัทได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.530$ ,  $SD = 0.663$ ) รองลงมาการเต็มใจปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท ( $\bar{X} = 4.517$ ,  $SD = 0.759$ ) การเข้าประชุมตรงเวลานัดหมาย ( $\bar{X} = 4.450$ ,  $SD = 0.721$ ) ยินดีเข้าร่วมโครงการอบรมพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการทำงานด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 4.295$ ,  $SD = 0.740$ ) ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้น ( $\bar{X} = 4.235$ ,  $SD = 0.873$ ) และสุดท้ายอยู่ในระดับสูง คือ อาสาช่วยเหลือกิจกรรมที่จะสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่บริษัท โดยไม่ต้องร้องขอ ( $\bar{X} = 4.034$ ,  $SD = 0.911$ )

**ตอนที่ 3 การทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมกรเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน**

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1.1** พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

**H0:** พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

**H1:** พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม				
	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.265	4	0.066	0.238	0.916
ภายในกลุ่ม	38.960	140	0.278		
รวม	39.225	144			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า F เท่ากับ 0.238 และค่า Sig เท่ากับ 0.916 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก (H0) คือ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

H0: พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม				
	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2.011	4	0.503	1.891	0.115
ภายในกลุ่ม	37.214	140	0.266		
รวม	39.225	144			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า F เท่ากับ 1.891 และค่า Sig เท่ากับ 0.115 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก (H0) คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานะภาพแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

H0: พนักงานที่มีสถานะภาพแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีสถานะภาพแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน



ตารางที่ 4-20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร  
ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม จำแนกตามสถานะภาพ

แหล่งความแปรปรวน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม				
	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.042	2	0.021	0.075	0.928
ภายในกลุ่ม	39.184	142	0.276		
รวม	39.225	144			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า F เท่ากับ 0.075 และค่า Sig เท่ากับ 0.928 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) คือ พนักงานที่มีสถานะภาพแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

H0: พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร  
ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม				
	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.876	4	0.219	0.799	0.528
ภายในกลุ่ม	38.349	140	0.274		
รวม	39.225	144			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า F เท่ากับ 0.799 และค่า Sig เท่ากับ 0.528 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

H0: พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม				
	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.658	3	0.219	0.802	0.495
ภายในกลุ่ม	38.567	141	0.274		
รวม	39.225	144			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า F เท่ากับ 0.802 และค่า Sig เท่ากับ 0.495 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) คือ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

H0: พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม				
	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.049	2	0.025	0.089	0.915
ภายในกลุ่ม	39.176	142	0.276		
รวม	39.225	144			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า F เท่ากับ 0.089 และค่า Sig เท่ากับ 0.915 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) คือ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 การทดสอบปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร

H0: ความพึงพอใจในสวัสดิการไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร

H1: ความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4-24 การวิเคราะห์ผล Multiple linear regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในสวัสดิการกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
	coefficients	coefficients	coefficients				
	Std.						
	B	Error	Beta				
ค่าคงที่	4.077	0.247		16.536	0.000		
ด้านสุขภาพอนามัย	-0.093	0.124	-0.113	-0.752	0.453	0.323	3.097
ด้านเศรษฐกิจ	0.176	0.134	0.243	1.321	0.189	0.214	4.678
ด้านสังคมและ นันทนาการ	-0.164	0.107	-0.267	-1.530	0.128	0.237	4.213
ด้านการศึกษา	0.108	0.094	0.165	1.143	0.255	0.349	2.864
R	0.176						
R square	0.031						
Adjusted R square	0.002						
F-ratio	1.066	0.376					
Durbin-Watson	1.858						

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-24 เมื่อทดสอบแล้ว สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านการศึกษา ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.376 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้น สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านการศึกษา ไม่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร

จากการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4-25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
<b>สมมติฐานที่ 1</b> พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน		
1.1	พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับ $H_0$
1.2	พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับ $H_0$
1.3	พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับ $H_0$
1.4	พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับ $H_0$
1.5	พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับ $H_0$
1.6	พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับ $H_0$
<b>สมมติฐานที่ 2</b> ความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร		

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานและระดับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี โดยการวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 149 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการ และแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วได้นำข้อมูลมาประมวลผลจากเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน และระดับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้การทดสอบค่าที (F-test) ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ใช้วิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple linear regression) สร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร

## สรุปผลการวิจัย

### ลักษณะข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในการศึกษาครั้งนี้

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 30 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 รองลงมา มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 อายุ 31 - 35 ปี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 อายุ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 อายุ 36 - 40 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 รองลงมา มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ซึ่งมีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ต่ำกว่า ซึ่งมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 การศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. ซึ่งมีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 และการศึกษาปริญญาโท/ สูงกว่า ซึ่งมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

สถานะภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 รองลงมา มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 สถานภาพหม้าย/ แยกกันอยู่ มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 รายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี ซึ่งมีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ซึ่งมีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี ซึ่งมีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี ซึ่งมีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงาน ซึ่งมีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 77.90 รองลงมา มีระดับตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างาน ซึ่งมีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 ระดับตำแหน่งงานเป็นผู้จัดการ/ผู้บริหาร ซึ่งมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

### ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการและระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.990$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมดทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ( $\bar{X} = 3.348$ ) รองลงมาสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ( $\bar{X} = 2.892$ ) สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ( $\bar{X} = 2.875$ ) และสุดท้ายสวัสดิการด้านการศึกษา ( $\bar{X} = 2.846$ )

ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.105$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ อันดับที่ 1 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ( $\bar{X} = 4.343$ ) รองลงมาพฤติกรรมกรำนั่งถึงผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.328$ ) อยู่ในระดับสูง 3 ด้าน เรียงลำดับดังนี้ อันดับที่ 1 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.126$ ) รองลงมาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ( $\bar{X} = 3.928$ ) และสุดท้ายพฤติกรรมกรำให้ความช่วยเหลือ ( $\bar{X} = 3.801$ )

### การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานะภาพแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีสถานะภาพแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.5



สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.6

**สมมติฐานที่ 2** ความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อพฤติกรรมเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจในสวัสดิการ ในด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย รองลงมาสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสุดท้ายสวัสดิการด้านการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล ใจสว่าง (2550) ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานตรวจค้นบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานตรวจค้น บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับสายสกุล แสนคำวงศ์ (2551) ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในสวัสดิการในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดนั้น พบว่า การจัดสวัสดิการให้พนักงานทั้ง 4 ด้าน ซึ่งบริษัทฯ ยังจัดให้กับพนักงานยังไม่มากพอตามความต้องการของพนักงาน หากมองในภาพรวมพนักงานยังคงต้องการให้ทางบริษัทเพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้น โดยบริษัทฯ ควรที่จะมีการปรับเพิ่มสวัสดิการในส่วนที่สามารถที่จะปรับได้ เพื่อเป็นการรักษาพนักงานไว้กับองค์กร ดังนี้

1.1 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสุขภาพร่างกาย และพลาอนามัยที่ดีของทางบริษัท พนักงานมีความพึงพอใจต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าบริษัทควรพัฒนาสวัสดิการในโรงพยาบาล โดยอาจเพิ่มระยะเวลาการตรวจของห้องพยาบาล หรือมีการเปลี่ยนแปลงยาที่จ่ายในโรงพยาบาลให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น การตรวจสุขภาพประจำปีอาจมีการเพิ่มการตรวจพิเศษจาก โปรแกรมที่ทางบริษัทจัดหาให้ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเพิ่ม หรือการเพิ่มสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล เนื่องจากค่ารักษาพยาบาลในปัจจุบันมีราคาสูงขึ้นและควรจัดให้มีห้องน้ำห้องส้วม ที่เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน ใช้งานได้สะดวก เพื่อทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าได้รับการดูแลและมีสภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น

1.2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับค่อนข้างต่ำ 2 ข้อ คือ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่เป็นเงิน เพื่อช่วยบรรเทาค่าใช้จ่ายประจำวัน และความพึงพอใจต่อร้านค้าขายสินค้าสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ แสดงให้เห็นว่าบริษัทควรเพิ่มสวัสดิการที่เป็นเงิน โดยอาจเพิ่มเงินช่วยเหลือในเรื่องของอาหารกลางวัน เพิ่มค่าเดินทางมาทำงาน เพิ่มสวัสดิการเบิยขยัน เนื่องจากอาจช่วยลดปัญหาของการขาดลา มาสายของพนักงานได้ และร้านค้าขายสินค้าสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ ทางบริษัทควรจัดให้มีเป็นประจำทุกเดือน และมีสินค้าที่หลากหลายเพิ่มขึ้น มีการประกาศแจ้งให้พนักงานทราบก่อนวันขายสินค้า เพื่อให้พนักงานได้ทราบอย่างทั่วกัน

1.3 สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับค่อนข้างต่ำ คือ ความพึงพอใจต่อการจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจนอกเวลางานที่บริษัทจัดให้ แสดงให้เห็นว่าบริษัทควรพัฒนาด้านสถานที่พักผ่อนให้พนักงาน โดยการจัดสถานที่ให้พนักงานได้นั่งพักผ่อนในช่วงพักเพิ่มขึ้น จากเดิมที่จัดที่นั่งให้พนักงานนั่งพักเฉพาะที่โรงอาหาร ก็ควรมีการจัดศาลา หรือสถานที่นั่งพักผ่อนใต้ต้นไม้ เพื่อพนักงานจะได้รู้สึกผ่อนคลาย เพื่อลดความเครียด จะช่วยการส่งเสริมด้านสุขภาพและจิต ลดความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

1.4 สวัสดิการด้านการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับค่อนข้างต่ำ 2 ข้อ คือ ความพึงพอใจต่อห้องสมุด มุมอ่านหนังสือ และความพึงพอใจต่อการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ ดังนั้น บริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสได้ศึกษาและอบรมนอกสถานที่เพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มากขึ้นซึ่งจะเป็นการเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้วย และบริษัทควรเพิ่มห้องสมุด มุมอ่านหนังสือ มีหนังสือ วารสาร นิตยสาร ให้ปริมาณที่เยอะขึ้น มีความหลากหลายมากขึ้น

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก 2 ด้าน เรียงลำดับดังนี้ อันดับที่ 1 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ รองลงมาพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับสูง 3 ด้าน เรียงลำดับดังนี้ อันดับที่ 1 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ รองลงมาพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น และสุดท้ายพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริสุทร กระแสร์สุนทร (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญบง พิบูลชยาภาส (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการ

เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับมากเช่นเดียวกัน

3. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน ดังนี้

3.1 ด้านอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานส่วนใหญ่มีอายุไม่แตกต่างกันมากนัก จึงทำให้อายุต่างกันมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

3.2 ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาใกล้เคียงกัน และในหน่วยงานการผลิต จะมีระบบการฝึกอบรมให้กับพนักงานที่เข้ามาปฏิบัติงานในสายการผลิต ดังนั้น ระดับการศึกษาจึงมีผลต่อการทำงานไม่มากนัก ทำให้ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจึงไม่ทำให้มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน

3.3 ด้านสถานะภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานะภาพแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีสถานะภาพโสดอาจมีวุฒิภาวะที่น้อย แต่มีความเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน และมีความต้องการในการร่วมมือให้องค์การพัฒนาตามนโยบายต่าง ๆ ให้สำเร็จไปด้วยดี ในขณะที่พนักงานมีสถานะภาพสมรสและอื่น ๆ มักจะเป็นพนักงานที่มีวุฒิภาวะสูงกว่า อาจทราบถึงวิธีการปรับตัว และความต้องการในการสนองตอบความคล่องตัวในการทำงาน และสามารถแสดงพฤติกรรมกรเป็นพนักงานที่ดีดังที่ตนเองต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติ ดังที่กล่าวทำให้ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามที่คาดไว้

3.4 ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับประสบการณ์ทำงานและเพียงพอต่อสถานะภาพของพนักงานแต่ละคน จึงไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ไม่แตกต่างกัน

3.5 ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานไม่ได้มีความแตกต่างกันมากนัก ทำให้พนักงาน

มีประสบการณ์ในการทำงานไม่ได้แตกต่างกันมาก ส่งผลให้มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

3.6 ด้านระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานอยู่ในระดับพนักงาน มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกัน การทำงานร่วมกันต้องคอยพึ่งพาอาศัยและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงทำให้ระดับตำแหน่งงานที่ต่างกันมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จากการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒนา อ่อนแก้ว (2554) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการรับราชการ ซึ่งได้อธิบายว่า อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่บุคคลในแต่ละคนเต็มใจที่จะปฏิบัติ โดยไม่ได้กำหนดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ และพฤติกรรมกรพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรนี้ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานหรือพฤติกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งจะปฏิบัติเพื่อให้ผลการทำงานของตนเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

4. ความพึงพอใจในสวัสดิการไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญขง พิบูลชยาภาส (2554) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีความเหมาะสมมากที่สุดที่จะเป็นตัวแปรทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 64 เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ ซึ่งพนักงานมีความตระหนักว่า เงินเดือนและสวัสดิการมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวได้ว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในงานด้านรายได้เป็นสำคัญ และไม่สอดคล้องกับณัฐมน ตั้งพานทอง (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สวัสดิการกับพฤติกรรมกรเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท เอเชียไฟเบอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า การรับรู้สวัสดิการในทุกด้านของพนักงาน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านนันทนาการ ด้านการสร้าง

ความมั่นคง และด้านสุขภาพอนามัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และองค์ประกอบของการรับรู้สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และด้านสังคมสงเคราะห์สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 11.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น หากบริษัท เอส แอนด์ เจฯ ควรต้องนำปัจจัยอื่นมาสร้างเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานมีพฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ถ้าองค์กรต้องการให้พนักงานมีพฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรนั้น ต้องนำปัจจัยอื่นเข้ามาเป็นสิ่งกระตุ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นจะต้องศึกษาต่อไป เช่น การส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้หลายด้าน ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการจัดการ การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้ร่วมงาน เพราะถ้ามีการช่วยเหลือในการทำงานจะทำให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถสร้างผลงานได้รวดเร็วและเต็มที่ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับพนักงาน ส่งเสริมและรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร เพื่อที่จะให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว จึงทำให้ข้อมูลที่ได้อาจคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการวิจัยเป็นดังที่กล่าวมาข้างต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ดังนั้น องค์กรควรต้องหาปัจจัยอื่นมาสร้างแรงกระตุ้นให้พนักงาน ถ้าองค์กรต้องการพัฒนาให้พนักงานมีพฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรสูงขึ้น องค์กรต้องนำปัจจัยอื่นเข้ามาเป็นสิ่งกระตุ้น เช่น การส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้หลายด้าน ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการจัดการ การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้ร่วมงาน เพราะถ้ามีการช่วยเหลือในการทำงานจะทำให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถสร้างผลงานได้รวดเร็วและเต็มที่ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับพนักงาน ส่งเสริมและรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร เพื่อที่จะให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นจะต้องศึกษาต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารจะรักษาระดับและส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานให้สูงยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้พนักงานแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์กรต่อไป โดยอาจใช้การชมเชยซึ่งกันและกัน การให้ประกาศเกียรติคุณชื่นชมผลงาน หรือใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาพนักงานดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นการรักษาพฤติกรรมที่ดีขององค์กรไว้ และควรนำมาเป็นดัชนีในการคัดบุคลากรใหม่เข้าสู่องค์กรด้วย สำหรับพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ ควรมีการจัดให้มีผู้ดูแลหรือพี่เลี้ยง ให้ความรู้ในด้านการทำงานและการปฏิบัติตนที่ดีในองค์กร เพื่อทำให้เกิดการปฏิบัติตามหรือเลียนแบบพฤติกรรมที่ดีที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี เพียงกลุ่มเดียว การทำวิจัยครั้งต่อไปจึงควรทำการวิจัยกับกลุ่มพนักงานบริษัทธุรกิจใกล้เคียงกัน ที่มีการจัดสวัสดิการที่แตกต่างกัน โดยเปรียบเทียบกับพนักงานบริษัทในเครือเพื่อศึกษาผลของความพึงพอใจในสวัสดิการ
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรอื่น ที่อาจมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร นอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ เช่น การรับรู้การบังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงในงาน
3. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร โดยให้พนักงานเป็นผู้ประเมินตนเอง ซึ่งได้ข้อมูลเพียงด้านเดียว เพื่อให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ควรมีการประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยบุคคลอื่นด้วย เช่น หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน หรือการประเมินแบบ 360 องศา
4. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร โดยใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ควรจะมีการวัดพฤติกรรมของพนักงาน โดยการเก็บข้อมูลวิธีการอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความสมบูรณ์มากขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้มากขึ้นด้วย

## บรรณานุกรม

- กิตตินันต์ พิศสุวรรณ. (2553). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ลานนา อุตสาหกรรมเกษตร จำกัด*. สารนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ การจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัญจนากัญญา. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยีสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คมกริช เพ็ญศรี. (2554). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไชเบอร์แพลนเน็ต อินเตอร์ แอคทีฟ จำกัด*. งานนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคม สงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐินี เขียวไทย. (2553). *ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารนครหลวงไทย สำนักงานใหญ่*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐมนตั้งพานทอง. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สวัสดิการกับพฤติกรรมการเป็นพนักงาน ที่ดีขององค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทเอเชียไฟเบอร์ จำกัด (มหาชน)*, งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ทศพล ประดับมุข. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท สยามไอซิน จำกัด*. งานนิพนธ์อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม, คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธนสิทธิ์จันทร์ปลูก. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีและการผลิตภาคการจัดการเทคโนโลยีและการผลิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรพรรณ ภัคคี. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

- พิมลพรรณ บางเชื้อแก้ว.(2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). ปทุมธานี:สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พัชรีย์สำอองเนตร. (2556).*แบบจำลองปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน). (ม.ป.ป).  
รายงานประจำปี 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.snjinter.com>
- บุปผา สามิตติธาดา. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพีเคซ์ทอยส์ จำกัด*.  
งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุษบง พิบูลชยาภาศ. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรารงค์ทิพย์ สุขอม. (2554).*ความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานพิมพ์ผ้า กรณีศึกษา โรงงานศรีทองเท็กซ์ไทล์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประคัลภ์ ปิ่นทพลังกูร. (2558). *สวัสดิการองค์กร*.เข้าถึงได้จาก <https://prakal.wordpress.com>
- เมตตา คงหอม. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ บรรยายกาสองค์การกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทในเครือกลุ่มเจริญสิน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เมธี ศาสตร์สาระ. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- รัตนา เลียงพานิชย์. (2556). *แบบจำลองปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา-อุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



- วัฒนา อ่อนแก้ว. (2554). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิรัชศักดิ์ สุวรรณรัตน์. (2554). ความพึงพอใจในสวัสดิการและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิวิมล ใจสว่าง. (2550). ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานตรวจค้นบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). งานนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศุภากร ทศน์ศรี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สายสกุล แสนคำวงศ์. (2551). ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิฐสรกระแสน์สุนทร. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาสำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สิทธิพร จิรพงษ์. (2554). ความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารออมสิน เขตพระนคร. งานนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริภัทร จันทสิโร. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาระบบสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุกัญญา บุญประกอบชัย. (2549). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท เทพอาสน์ จำกัด. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2558), เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th>

- อลงกต จิตต์ปราณี. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตจังหวัดนครปฐม.งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัจฉรา นิ่มอนงค์. (2553). กิจกรรมข้อเสนอแนะที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน.งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Akinbode. (2011). Demographic and dispositional characteristics as predictors of organizational citizenship (An appraisal of OCB in a non-English culture workgroups).  
*Department of Psychology, University of Lagos, 2011.*
- Golafshani & Rahro. (2013). Identification of personality traits affecting on development of organizational citizenship behavior. *Middle-East Journal of Scientific Research 16, 2013.*
- Hosseini. (2013). Organizational citizenship behavior directed toward individual: Determining the influences of personal factors among the employees of Iranian Islamic Azad Universes. *International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology, 2, 2013.*
- Lin & Hsiao. (2014). The relationships between transformational leadership, knowledge sharing, and organizational citizenship behavior.  
*International Journal of Innovation, Management and Technology, 5, 2014.*

**ภาคผนวก**

ภาคผนวก ก  
แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม  
ของผู้ทรงคุณวุฒิ




แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น  
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ.....  
  
 ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ  
 ศ.ดร.วิมลยา เลิศพุทธรักษ์  
 4/19/58

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์      ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา  
 พนักงานบริษัท เอสแอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด  
 (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี

ชื่อผู้วิจัย                      นางสาวชุตินา ศิริมูล

รหัสประจำตัว                    55710078

นิสิตหลักสูตร                     สาขาการจัดการธุรกิจโลก (GBM รุ่น 1)

หมายเลขโทรศัพท์            0801358622

Email :                            chutima\_si1811@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา              ดร.ชำนาญ งามมณีอุดม

ตรวจแล้ว



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น  
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ..... ดร. สุชนา เมธโชติ

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ  
15 / 09 / 2558

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์      ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา  
พนักงานบริษัท เอสแอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด  
(มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี

ชื่อผู้วิจัย                      นางสาวชุตินา ศิริมูล

รหัสประจำตัว                    55710078

นิสิตหลักสูตร                     สาขาการจัดการธุรกิจโลก (GBM รุ่น 1)

หมายเลขโทรศัพท์              0801358622

Email :                              chutima\_si1811@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา                ดร.ชำนาญ งามมณีอุดม



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น  
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

- ได้
- ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน
- ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ...ดร. สัตยา ตรีวิจิตร...

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

๒๙ / ๙๐ / ๕๘

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์      ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา  
พนักงานบริษัท เอสแอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด  
(มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี

ชื่อผู้วิจัย                      นางสาวชุตินา ศิริมูล

รหัสประจำตัว                    55710078

นิสิตหลักสูตร                     สาขาการจัดการธุรกิจโลก (GBM รุ่น 1)

หมายเลขโทรศัพท์              0801358622

Email :                              chutima\_si1811@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา                ดร.ชำนาญ งามมณีอุดม

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย





ที่ ศธ ๖๖๒๗.๑/ ๓๖๒๐

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
อ. เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการทำงานนิพนธ์

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)

ตามที่ นางสาวชุตินา ศิริมูล รหัสประจำตัว ๕๕๗๑๐๐๗๘ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก รุ่นที่ ๑ ศูนย์ศึกษาบางแสน สนใจทำงานนิพนธ์ในหัวข้อ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา พนักงานบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)” โดยมี ดร.ชำนาญ งามมณีอุดม เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งนิสิตมีความจำเป็นที่จะขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการทำงานนิพนธ์ดังกล่าว

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตของวิทยาลัยฯ เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาแก่ผู้ถือหนังสือ คือ นางสาวชุตินา ศิริมูล นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก รุ่นที่ ๑ ศูนย์ศึกษาบางแสน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ไพโรจน์

(นายไพโรจน์ ทองภาพ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

โทร. ๐ - ๓๘๓๙ - ๔๙๐๐ ต่อ ๑๒๓, ๑๒๔

โทรสาร ๐ - ๓๘๓๙ - ๔๙๐๐ ต่อ ๑๑๒

ภาคผนวก ค  
แบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดที่ \_\_\_\_\_

**แบบสอบถามเรื่อง**

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา พนักงานบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี

**คำชี้แจง** แบบสอบถามชุดนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาพนักงานบริษัท เอสแอนด์เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่าน ตอบคำถามที่ท่านเห็นว่าตรงกับท่านมากที่สุด ผลการวิจัยจากแบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน คำตอบของท่านในแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ห่อ้จ้งรวมเท่านั้น โดยจะไม่มีกรนำไปวิเคราะห์เป็นรายบุคคล ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

**แบบสอบถามนี้ ประกอบไปด้วยคำถาม 3 ส่วน คือ**

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ

**ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล**

**คำชี้แจง** กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ให้ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับท่านมากที่สุด

1. อายุ

1. น้อยกว่า 25 ปี       2. 26-30 ปี       3. 31-35 ปี  
 4. 36-40 ปี       5. 41 ปีขึ้นไป

2. ระดับการศึกษา

1. มัธยมศึกษาตอนต้น/ต่ำกว่า       2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.  
 3. อนุปริญญา/ ปวส.       4. ปริญญาตรี  
 5. ปริญญาโท/ สูงกว่า

3. สถานะภาพ

1. โสด       2. สมรส       3. หม้าย/ แยกกันอยู่

## 4. รายได้ต่อเดือน

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000       2. 10,001-15,000 บาท
3. 15,001-20,000 บาท       4. 20,001-30,000 บาท
5. 30,001 บาทขึ้นไป

## 5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี       2. 1-3 ปี       3. 3-5 ปี
4. มากกว่า 5 ปี

## 6. ระดับตำแหน่ง

1. พนักงาน       2. หัวหน้างาน       3. ผู้จัดการ/ผู้บริหาร

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการ**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ต้องการทราบถึงความพึงพอใจของท่านที่มีต่อสวัสดิการของบริษัทฯ โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความพึงพอใจของท่าน ซึ่งคำตอบในแต่ละช่องได้กำหนดคะแนนไว้ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความพึงพอใจ
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ความพึงพอใจในสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านสุขภาพอนามัย</b>					
1. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสุขภาพร่างกาย และพลาณามัยที่ดี ของทางบริษัทฯ					
2. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านจิตใจของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีจิตใจร่าเริงแจ่มใส					
3. ความพึงพอใจต่อการตรวจสุขภาพประจำปี					
4. ความพึงพอใจต่อการจัดให้มีแพทย์พยาบาล					
5. ความพึงพอใจต่อห้องพยาบาล และเครื่องมือปฐมพยาบาล					
6. ความพึงพอใจต่อการอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัว					
7. ความพึงพอใจต่อการจัดเตรียมความพร้อมกรณีเกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยกะทันหัน					
8. ความพึงพอใจต่อการจัดสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด สะอาดและถูกสุขลักษณะที่ดี มีอุปกรณ์ในการทำงานพร้อม					
9. ความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานที่ดี					
10. ความพึงพอใจต่อสุขลักษณะอนามัย โรงอาหาร ห้องน้ำ และห้องส้วม					
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b>					
11. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจของทางบริษัทฯ					
12. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่เป็นเงินเพื่อช่วยบรรเทาค่าใช้จ่ายประจำวัน					

ความพึงพอใจในสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
13. ความพึงพอใจต่อระดับการจ่ายเงินพิเศษ เช่น เงินโบนัสประจำปี					
14. ความพึงพอใจต่อจำนวนรถรับส่งพนักงานที่บริษัทจัดให้ท่าน					
15. ความพึงพอใจต่อเงินช่วยเหลือค่าน้ำมันรถในการเดินทางมาทำงาน					
16. ความพึงพอใจต่อจำนวนเครื่องแบบที่ท่านได้รับ					
17. ความพึงพอใจต่อการให้ทุนการศึกษาบุตร					
18. ความพึงพอใจต่อเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทสมทบให้ท่าน					
19. ความพึงพอใจต่อเงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิตหรือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต					
20. ความพึงพอใจต่อร้านค้าขายสินค้าสวัสดิการที่บริษัทจัดให้					
<b>ด้านสังคมและนันทนาการ</b>					
21. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านกิจกรรมต่าง ๆ ของทางบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานความภูมิใจและรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากบริษัท					
22. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านกิจกรรมต่าง ๆ ของทางบริษัท เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วม					
23. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านกิจกรรมทางกีฬาของทางบริษัทฯ					
24. ความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดงานเลี้ยงสิ้นปีที่บริษัทจัดขึ้น					

ความพึงพอใจในสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
25. ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมตาม ประเพณีต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้					
26. ความพึงพอใจต่อรางวัลพนักงานดีเด่น/ ทำงานนานที่บริษัทมอบให้					
27. ความพึงพอใจต่อการจัดแข่งขันกีฬาภายใน บริษัท					
28. ความพึงพอใจต่อการจัดสถานที่พักผ่อน หย่อนใจนอกเวลางานที่บริษัทจัดให้					
<b>ด้านการศึกษา</b>					
29. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการให้ ความรู้ของบริษัท เพื่อความก้าวหน้า					
30. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มประสบการณ์และคุณวุฒิต่าง ๆ ให้กับ พนักงาน					
31. ความพึงพอใจต่อการจัดฝึกอบรมภายนอก					
32. ความพึงพอใจต่อการจัดฝึกอบรมภายใน					
33. ความพึงพอใจต่อห้องสมุด มุมอ่านหนังสือ					
34. ความพึงพอใจต่อการไปศึกษาดูงานนอก สถานที่					
35. ความพึงพอใจต่อการที่บริษัทอนุญาตให้ ท่านลาหยุดงานเพื่อการศึกษาโดยไม่ถือว่าขาด งาน					

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

**คำชี้แจง** แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ต้องการทราบถึงพฤติกรรมของท่าน โดยขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึงพฤติกรรมที่ปฏิบัติเป็นประจำสม่ำเสมอ
- 4 หมายถึงพฤติกรรมที่ปฏิบัติค่อนข้างมากหรือบ่อยครั้ง
- 3 หมายถึงพฤติกรรมที่ปฏิบัติเป็นบางครั้ง
- 2 หมายถึงพฤติกรรมที่ปฏิบัติน้อยครั้ง
- 1 หมายถึงไม่เคยแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นเลย

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับพฤติกรรม				
	สม่ำเสมอ 5	บ่อย ครั้ง 4	บาง ครั้ง 3	น้อย ครั้ง 2	ไม่ เคย 1
<b>พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือ</b>					
1. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานและในบริษัทด้วยความเต็มใจ					
2. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นในองค์กร เมื่องานมีปัญหา					
3. เมื่อมีงานใหม่ ๆ เข้ามาท่านจะเป็นคนอาสารับทำงานโดยที่หัวหน้างานไม่ต้องร้องขอ					
4. ท่านจะทำงานอื่น แม้ไม่ใช่งานของท่าน ด้วยความเต็มใจ					
5. ท่านทุ่มเทในการทำงาน ไม่ว่าจะอยู่ในเวลาทำงานหรือนอกเวลาทำงาน					
<b>พฤติกรรมในการสำนึกในหน้าที่</b>					
6. ท่านเข้าทำงานตรงเวลาตามที่บริษัทกำหนด					
7. ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และนโยบายของบริษัทอย่างเคร่งครัด					
8. ท่านตั้งใจทำงาน ในเวลางานอย่างเต็มที่					



พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับพฤติกรรม				
	สม่ำเสมอ 5	บ่อยครั้ง 4	บางครั้ง 3	น้อยครั้ง 2	ไม่เคย 1
9. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด					
10. ท่านไม่คุยเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานในเวลาทำงาน					
11. ท่านไม่ทำงานของส่วนตัว ขณะในเวลาปฏิบัติงาน					
<b>พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น</b>					
12. ท่านอดทนต่อข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในบริษัท					
13. ท่านอดทนต่อการที่ถูกผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือน					
14. เมื่อถูกตำหนิในเรื่องการทำงานท่านมักจะปรับปรุงแก้ไขโดยไม่ท้อแท้					
15. ท่านพยายามทำงานของตนให้ดีที่สุดแม้ว่าจะ เป็นงานที่ทำให้เกิดความเครียด					
16. ท่านไม่บ่นเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
17. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อเกิดการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน					
<b>พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น</b>					
18. ท่านพยายามทำงาน โดยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา กับเพื่อนร่วมงาน					
19. ท่านมีสัมมาคารวะและเคารพต่อผู้ที่อาวุโสกว่า					
20. ท่านรักษาน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน					
21. ท่านจะรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ					

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับพฤติกรรม				
	สม่ำเสมอ 5	บ่อย ครั้ง 4	บางครั้ง 3	น้อย ครั้ง 2	ไม่เคย 1
22. ท่านจะให้อภัย ไม่ล้อเลียนหรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ทำงานผิดพลาด					
23. ท่านพูดและปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพ					
<b>พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ</b>					
24. ท่านเข้าประชุมตรงเวลานัดหมาย					
25. ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้น					
26. ท่านยินดีเข้าร่วมโครงการอบรมพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการงานด้วยความเต็มใจ					
27. ท่านอาสาช่วยเหลือกิจกรรมที่จะสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่บริษัท โดยไม่ต้องร้องขอ					
28. ท่านรักษาความลับของบริษัทได้เป็นอย่างดี					
29. ท่านเต็มใจปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท					

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก ง  
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

## การทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

Case processing summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability statistics		
Cranach's alpha	Cronbach's alpha based on standardized Items	N of Items
.954	.949	64

Item statistics			
	Mean	Std. deviation	N
ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสุขภาพร่างกายและ พลาณามัยที่ดีของทางบริษัทฯ	3.10	1.029	30
ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านจิตใจของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีจิตใจร่าเริงแจ่มใส	3.27	.868	30
ความพึงพอใจต่อการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	3.17	.950	30
ความพึงพอใจต่อการจัดให้มีแพทย์พยาบาล	3.43	.774	30
ความพึงพอใจต่อห้องพยาบาลและเครื่องมือปฐม พยาบาล	3.60	.814	30
ความพึงพอใจต่อการอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัว	3.70	.794	30
ความพึงพอใจต่อการจัดเตรียมความพร้อมกรณีเกิด อุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยกะทันหัน	3.50	.938	30
ความพึงพอใจต่อการจัดสถานที่ทำงานให้มีความ สะดวกสะอาดและถูกสุขลักษณะที่ดี	3.53	1.042	30

Item statistics			
	Mean	Std. deviation	N
ความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานที่ดี	3.80	.714	30
ความพึงพอใจต่อสุขลักษณะอนามัยโรงอาหารห้องน้ำและห้องส้วม	3.07	1.112	30
ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจของทางบริษัทฯ	3.20	.714	30
ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่เป็นเงินเพื่อช่วยบรรเทาค่าใช้จ่ายประจำวัน	2.70	1.022	30
ความพึงพอใจต่อระดับการจ่ายเงินพิเศษเช่นเงิน โบนัสประจำปี	3.33	.711	30
ความพึงพอใจต่อจำนวนรถรับส่งพนักงานที่บริษัทจัดให้	2.97	.765	30
ความพึงพอใจต่อเงินช่วยเหลือค่าน้ำมันรถในการเดินทางมาทำงาน	2.93	1.081	30
ความพึงพอใจต่อจำนวนเครื่องแบบที่ท่านได้รับ	3.03	.999	30
ความพึงพอใจต่อการให้ทุนการศึกษาบุตร	3.10	1.062	30
ความพึงพอใจต่อเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทสมทบให้	3.30	1.022	30
ความพึงพอใจต่อเงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิตหรือนุคคลในครอบครัวเสียชีวิต	3.17	.986	30
ความพึงพอใจต่อร้านค้าขายสินค้าสวัสดิการที่บริษัทจัดให้	2.70	.952	30
ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านกิจกรรมของบริษัทเพื่อให้เกิดความภูมิใจและยอมรับ	3.23	1.135	30
ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านกิจกรรมของบริษัทเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วม	3.17	1.020	30
ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านกิจกรรมทางกีฬาของทางบริษัทฯ	3.30	1.119	30

Item statistics			
	Mean	Std. deviation	N
ความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดงานเลี้ยงสิ้นปีของบริษัท จัดขึ้น	2.83	.950	30
ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมตามประเพณีต่าง ๆ ที่ บริษัทจัดขึ้น	3.10	.803	30
ความพึงพอใจต่อรางวัลพนักงานดีเด่น/ ทำงานนานที่ บริษัทมอบให้	2.90	1.029	30
ความพึงพอใจต่อการจัดแข่งขันกีฬาภายในบริษัท	3.30	.877	30
ความพึงพอใจต่อการจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจนอก เวลาที่บริษัทจัดให้	2.67	1.093	30
ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการให้ความรู้ของ บริษัทเพื่อความก้าวหน้า	3.17	.874	30
ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการศึกษาเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและคุณวุฒิให้กับพนักงาน	3.03	.809	30
ความพึงพอใจต่อการจัดฝึกอบรมภายนอก	3.17	.913	30
ความพึงพอใจต่อการจัดฝึกอบรมภายใน	3.27	.785	30
ความพึงพอใจต่อห้องสมุดมุมอ่านหนังสือ	2.67	1.061	30
ความพึงพอใจต่อการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	2.73	1.048	30
ความพึงพอใจต่อการอนุญาตให้ลาหยุดงานเพื่อ การศึกษาโดยไม่ถือว่าขาดงาน	3.17	1.020	30
ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานและในบริษัท ด้วยความเต็มใจ	4.27	.583	30
ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นในบริษัทเมื่องานมี ปัญหา	4.13	.571	30
เมื่อมีงานใหม่เข้ามาจะเป็นคนอาสารับทำงาน โดยที่ หัวหน้างานไม่ต้องขอร้อง	3.63	.890	30
ทำงานอื่นแม้ไม่ใช่งานของท่านด้วยความเต็มใจ	3.97	.669	30

Item statistics			
	Mean	Std. deviation	N
ทุ่มเททำงาน ไม่ว่าจะอยู่ในเวลาทำงานหรือนอกเวลาทำงาน	4.07	.583	30
เข้าทำงานตรงเวลาตามที่บริษัทกำหนด	4.63	.556	30
ปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของบริษัทอย่างเคร่งครัด	4.50	.572	30
ตั้งใจทำงานในเวลางานอย่างเต็มที่	4.53	.507	30
ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4.40	.563	30
ไม่ค่อยเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานในขณะเวลาทำงาน	3.30	1.119	30
ไม่ทำงานส่วนตัวขณะในเวลาทำงาน	3.50	1.480	30
อดทนต่อข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในบริษัท	3.80	.887	30
อดทนต่อการที่ถูกผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือน	3.90	.995	30
เมื่อถูกดำเนินในเรื่องการทำงานจะปรับปรุงแก้ไขโดยไม่ท้อแท้	4.07	1.015	30
พยายามทำงานของตนให้ดีที่สุดแม้ว่าจะเป็นงานที่ทำให้เครียด	4.43	.568	30
ไม่บ่นเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.07	.691	30
สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อเกิดการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	4.00	.788	30
พยายามทำงานโดยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน	4.53	.507	30
มีสัมมาคารวะและเคารพต่อผู้ที่อาวุโสกว่า	4.57	.626	30
รักษาน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน	4.37	.615	30
รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.40	.724	30

Item statistics			
	Mean	Std. deviation	N
ให้อภัย ไม่ล้อเลียนหรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ทำงาน ผิดพลาด	4.20	.847	30
พูดและปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพ	4.23	.774	30
เข้าประชุมตรงเวลานัดหมาย	4.43	.626	30
ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้น	4.00	.788	30
ยินดีเข้าร่วมโครงการอบรมพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ การงานด้วยความเต็มใจ	4.20	.664	30
อาสาช่วยเหลือกิจกรรมที่จะสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่ บริษัทโดยไม่ต้องร้องขอ	3.90	.845	30
รักษาความลับของบริษัทได้เป็นอย่างดี	4.47	.571	30
เต็มใจปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท	4.53	.571	30



**ภาคผนวก จ**  
**ผลการตรวจคัดลอกงานวิจัย**

## Plagiarism Checking Report

Created on Oct 31, 2015 at 14:05 PM

### Submission Information

ID	Submission Date	Submitted by	Organization	Filename	Status	Similarity Index
144813	Oct 31, 2015 at 14:05 PM	55710078@lib.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	55710078_chutima sirimool.doc		

### Match Overview

Show  entries

Search:

No.	Title	Author(s)	Source	Similarity Index
1	ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1	ศุภากร ทัศนศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	0.94 %

Showing 1 to 1 of 1 entries

First Previous 1 Next Last

### Match Details

#### Text from Submitted Document

รวมถึงการดำเนินการกระทำที่กระทบผู้อื่น 2 สนับสนุนและปกป้ององค์กร ได้แก่พฤติกรรมจรรยาบรรณที่ดีต่อองค์กรด้านถึงวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นสำคัญอยู่เคียงข้างองค์กรแม้จะประสบปัญหาหนอจากนี้ยังรวมถึงการเป็นตัวแทนขององค์กรด้วยความเต็มใจ 3 เคารพกฎระเบียบและข้อปฏิบัติได้แก่การปฏิบัติตามกฎข้อกำหนดนโยบายขององค์กรและเคารพค่านิยมขององค์กร 4 ความศรัทธาและความพยายามได้แก่การมีความพยายามในการทำงานปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จแม้จะต้องพบ

ดีขององค์กรนั้นมี 2 ด้านคือ 1 ผลของพฤติกรรมที่เป็นพนักงานที่ดีขององค์กรต่อบุคคลคือพฤติกรรมที่เป็นพนักงานที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์กรในด้านของผลการ

#### Text from Source Document(s)

& Defending Organization )ได้แก่พฤติกรรมจรรยาบรรณที่ดีต่อองค์กรด้านถึงวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นสำคัญอยู่เคียงข้างองค์กรแม้จะประสบปัญหาหนอจากนี้ยังรวมถึงการเป็นตัวแทนขององค์กรด้วยความเต็มใจ 3 .เคารพกฎระเบียบและข้อปฏิบัติ( Following Organizational Rules & Procedures )ได้แก่การปฏิบัติตามกฎข้อกำหนดนโยบายขององค์กรและเคารพค่านิยมขององค์กร 4 .ความศรัทธาและความพยายาม( Persisting with Enthusiasm & Extra Effort )ได้แก่การมีความพยายามในการทำงานปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จแม้จะต้องพบอุปสรรค 5 .อาสาช่วยเหลือกิจกรรมที่เกี่ยวกับงาน( Volunteering to Carry Task Activity )ได้แก่การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่องค์กรเป็นผู้เริ่มและรับผิดชอบแม้กิจกรรมนั้นจะเป็นสิ่งนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่ Katz , 2004 : 222 )ได้แบ่งรูปแบบพื้นฐานของพฤติกรรมของพนักงานที่เป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรออกเป็น 3 รูปแบบคือ 1 .บุคคลจะต้องเข้าทำงานและคงอยู่ภายใต้ระบบขององค์กร 2 .บุคคลจะต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ 3 .บุคคลจะต้องมีกิจกรรมนวัตกรรมใหม่( Innovation )และคิดค้นกิจกรรมขึ้นมาเอง( Spontaneous Activity )เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามตัว

ของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรใน 2 ด้านคือ 1 .ผลของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรต่อบุคคลคือการศึกษาค้นคว้าพบว่าการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน( Organ & Ryan 2005 : 775 - 802 )ส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์กรด้านของผลการปฏิบัติงานพบว่า

**Text from Submitted Document**

ปฏิบัติงานพบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานทั้งหมดมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 2 ผลของ

**Text from Source Document(s)**

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผลการปฏิบัติ( Podsakoff&MacKenzie , 2005 อ้างถึงในเมธีศรีวิริยะเลิศกุล, 2547 : 85 และลาวัลล์พร้อมสุข, 2547 : 74 )และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยสุพรรณนาประทุมวัน( 2549 : 121 )และประไพพรสิงเดช( 2549 : 89 )ได้ศึกษาพบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน 19 ระดับสูงมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในระดับที่คิดว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในระดับต่ำซึ่งตัวบุคคลเองได้รับการยอมรับเป็นทางการเป็นที่ชอบพอของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้รับการประเมินผลงานสูงกว่าผู้อื่นกรีนเบอร์กและบารอน( Greenberg & Baron , 2002 : 374 )ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพฤติกรรม

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวชุตติมา ศิริมูล
วัน เดือน ปี เกิด	18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2531
สถานที่เกิด	จังหวัดลำปาง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 206 หมู่ 3 ตำบลแม่วะ อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง 52230
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2555-ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บัญชีต้นทุน บริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) สาขาอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552-2554	บัญชีบัณฑิต (บัญชี) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ. 2555-2558	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการธุรกิจโลก) วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ ชุติมา ศิริมุต ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ โลก ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.ชำนาญ งามมณีอุดม)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

(ดร.ชำนาญ งามมณีอุดม)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล จิตควรร)

..... กรรมการ

(ดร.สุกสิทธิ์ เลิศบัวสิน)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ โลก ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ 26 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2559