

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร  
และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์  
กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

รุจิรา เชาว์สุโข

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
เมษายน 2560  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ รุจิรา เชาวส์ุโข ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

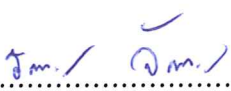
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.รชฎ จันทรน้อย)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชนีย์ ธารเสนา)

วันที่...10...เดือน.....เมษายน.....พ.ศ....2560.....

## กิตติกรรมประกาศ

การดำเนินการวิจัยมีอาจสำเร็จลุล่วงไปได้หากปราศจากความร่วมมือของคณาจารย์  
ในวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้การสนับสนุนการเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณาจาก  
ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์ ที่เป็นที่ปรึกษา และให้คำแนะนำและคำปรึกษาทางที่ถูกต้อง ตลอดจน  
แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เสมอมา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอบคุณเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่อำนวยความสะดวกและช่วยประสานงานในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอบคุณพี่ ๆ และเพื่อน ๆ รุ่น 10-1 ปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
ที่มีส่วนร่วมและเป็นกำลังใจในการทำงานและช่วยเหลือจนทำให้วิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอบคุณผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน รวมถึงพนักงานที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม  
จนเสร็จสิ้นสมบูรณ์ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนาองค์กร และผู้ที่ต้องการศึกษาต่อไป

รุจิรา เชาว์สุโข

58930165: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)  
 คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร/ ความผูกพัน  
 ต่อองค์กร/ บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร  
 รุจิรา เชาวสุโข: ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็น  
 สมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์  
 กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร (THE RELATIONSHIP AMONG  
 QUALITY OF WORK LIFE, ORGANIZATIONAL GOOD MEMBERSHIP BEHAVIOUR,  
 AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES WORKING FOR AN  
 AUTOMOTIVE PART MANUFACTURING COMPANY: A CASE STUDY OF A COMPANY  
 IN AMATA NAKORN INDUSTRIAL ESTATE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: อุษณกร  
 ทาวะรัมย์, ปร.ด. 102 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน  
 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท  
 ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ตลอดจน  
 ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และระดับ  
 ความผูกพันต่อองค์กร การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ  
 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจำนวน 286 คน  
 ได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล  
 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน  
 มาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง  
 ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม อยู่ในระดับสูง และด้านความผูกพัน  
 ต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตการ  
 ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์  
 อยู่ในระดับที่ต่ำ ( $r = 0.255^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน  
 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร  
 กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ต่ำ ( $r = 0.124^{*}$ ) และ ( $r = 0.243^{**}$ )  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

58930165: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.  
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ ORGANIZATIONAL GOOD MEMBERSHIP  
BEHAVIOUR/ ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ AUTOMOTIVE  
PART MANUFACTURING COMPANY IN AMATA NAKORN  
INDUSTRIAL ESTATE

RUJIRA CHAOSUKO: THE RELATIONSHIP AMONG QUALITY OF WORK LIFE ,  
ORGANIZATIONAL GOOD MEMBERSHIP BEHAVIOUR, AND ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT OF EMPLOYEES WORKING FOR AN AUTOMOTIVE PART MANUFACTURING  
COMPANY: A CASE STUDY OF A COMPANY IN AMATA NAKORN INDUSTRIAL ESTATE.  
ADVISOR: AUSANAKORN TAVAROM, D.P.A. 102 P. 2017.

The purpose of this quantitative study was to examine the relationship among quality of work life, organizational good membership behavior, and organizational commitment of employees working for an automotive part manufacturing company, located in Amata Nakorn Industrial Estate. Also, this study intended to determine the level of quality of work life, organizational good membership behavior, and organizational commitment. The subjects participating in this study were 286 employees working for the automotive part manufacturing company, located in Amata Nakorn Industrial Estate. They were recruited by a stratified sampling technique and were requested to complete a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, and standard deviation. To determine the relationship, the test of Pearson Product Moment Coefficient was also administered.

The results of this study revealed that while the levels of quality of work life and organizational commitment were rated by the subjects at a moderate level, the organizational good membership behavior was rated at a high level. Also, based on the results from the test of research hypotheses, it was shown that there was a positive, low relationship between quality of work life and organizational good membership behavior ( $r = 0.255$ ) at a significant level of .01. In addition, a positive, low relationship was found between quality of work life and organizational commitment ( $r = 0.124$ ). Finally, there was a positive, low relationship between organizational good membership behavior and organizational commitment ( $r = 0.243$ ) at a significant level of .01

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ฌ
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
คำถามของการวิจัย .....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
สมมติฐานของการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	9
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์การที่ดีขององค์การ.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	24
ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การ .....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเหตุในการตั้งสมมติฐาน .....	30
3 วิธีการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
แนวทางการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
วิธีวิเคราะห์ข้อมูล .....	51

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย .....	53
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง .....	53
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	55
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร .....	61
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร .....	66
ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย .....	68
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	71
สรุปผลการวิจัย .....	72
อภิปรายผลการวิจัย .....	80
ข้อเสนอแนะ .....	82
บรรณานุกรม .....	85
ภาคผนวก .....	94
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	102

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2-1	สรุปแนวคิดของความผูกพัน และองค์ประกอบของความผูกพัน .....	10
2-2	ความหมายของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ .....	19
2-3	องค์ประกอบการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ .....	23
3-1	จำนวนพนักงานทั้งหมด .....	43
3-2	จำนวนแผนกทั้งหมดที่ถูกเลือกเป็นตัวอย่าง และพนักงานกลุ่มตัวอย่าง.....	44
3-3	ระดับการวัดของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	46
3-4	ข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันที่ต่อองค์การ .....	47
3-5	มาตรวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ .....	48
3-6	การแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ .....	49
3-7	เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .....	49
3-8	สมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน .....	52
4-1	ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร” จำแนกตามอัตราส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 286 คน .....	53
4-2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	56
4-3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ.....	56
4-4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ต่อสุขภาพ.....	57
4-5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ.....	58
4-6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง.....	59
4-7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบูรณาการทางสังคม .....	59
4-8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะการบริหารงาน .....	60
4-9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านภาวะอิสระจากงาน.....	60
4-10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม .....	61
4-11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	62



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น .....	62
4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านพฤติกรรมการเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น .....	63
4-14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น .....	64
4-15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านพฤติกรรมความรับผิดชอบและการให้ ความร่วมมือ .....	64
4-16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านพฤติกรรมการตระหนักในหน้าที่ .....	65
4-17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร .....	66
4-18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความผูกพันด้านจิตใจ .....	66
4-19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับองค์กร .....	67
4-20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน .....	68
4-21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีและความผูกพันต่อองค์กร .....	69
5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย .....	79

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
2-1 ผลกระทบหลักของบริษัท.....	30

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์การลงทุนของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทยมีการกระจุกตัวอยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์และภาคบริการ โดยประเทศผู้ลงทุนหลักในไทย ได้แก่ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และประเทศยุโรป จากการทำบริษัทข้ามชาติเข้ามาลงทุนในประเทศไทยจึงนำไปสู่การจ้างงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งตามเงื่อนไขของการบริหารงานภาครัฐบริษัทต้องจ้างแรงงานไทย 4 คน ต่อแรงงานต่างชาติ 1 ทำให้พบว่า แรงงานจำนวนมากได้ เข้ามาสู่ภาคอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก จึงถือได้ว่าทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและมีความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาประเทศให้ประสบความสำเร็จ

กล่าวได้ว่า จากการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็น คนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรม และคุณธรรมพัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพรวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูลอนุรักษ์ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 4)

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้มีหลายปัจจัยที่จะทำ ให้ประสบความสำเร็จ และปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ คือ คน ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจะต้องคำนึงถึง ความสำคัญของพนักงานของตน กล่าวคือ ต้องดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การสร้างชีวิตการทำงานของพนักงาน ไม่ใช่เพียง ผลประโยชน์ ต่างตอบแทนที่มอบให้กันและกัน องค์กรตอบแทนพนักงานด้วยค่าจ้างกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานในองค์กร และพนักงานปฏิบัติงานให้เพื่อให้ได้รับค่าจ้างจาก องค์กร หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุขกับการทำงานและไม่เกิดความพึงพอใจในงานถือว่าเป็นสาเหตุสำคัญ ที่ทำให้พนักงานที่ไร้ประสิทธิภาพ รวมทั้งองค์กรยังได้รับผลกระทบดังกล่าวจากสาเหตุดังกล่าว ด้วย

ในการพัฒนาองค์กรนั้นทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการจัดการ ได้แก่ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุคิบ (Material) และวิธีการ (Method) โดยที่ทรัพยากรเหล่านี้ จะมีอยู่ใน

แต่ละองค์การในปริมาณ ที่จำกัดและแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารที่มีศักยภาพจะต้องสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์การในอัตราส่วนที่เหมาะสมได้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ โดยทรัพยากรที่มีความสำคัญในทรัพยากรทั้ง 4 คือ “คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ (Human resource)” เพราะถึงแม้ว่า องค์การจะมีเงินทุนมาก มีวัตถุดิบที่ดีและมีราคาถูกลงกว่าคู่แข่ง มีวิธีการผลิตและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์การขาดบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติเหมาะสม อาจส่งผลให้องค์กรขาด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขาดศักยภาพในการแข่งขัน และการพัฒนาและอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์การ ในระยะยาว ดังนั้น บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนา ให้องค์การเจริญเติบโตได้อย่างรวดเร็ว และองค์การควรรักษาบุคคลเหล่านั้นไว้ให้คงอยู่กับองค์การได้ใน ระยะยาวนั้น คือ การสร้างให้พนักงานทุกคนในองค์การเกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (ณัฐพันธ์ เจริญนัท, 2551, หน้า 14)

สังเกตได้ว่า ในปัจจุบันพนักงานหรือบุคลากรมีการเข้าออกงานอยู่บ่อยครั้ง ตามหลักการบริหาร “คน” นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมากเพราะการที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้ในจะต้องมีคน (Man) เป็นส่วนประกอบของความสำเร้ง นอกจากนี้ คนยังเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความคิด มีความรู้สึก มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถที่จะปฏิบัติงาน และนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการที่คนจะทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพนั้นมีปัจจัยหลายปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ และทำงานอย่างมีความสุข อันนำไปสู่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้

### คำถามของการวิจัย

จากความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการหาคำตอบของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครอยู่ในระดับใด
2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีความสัมพันธ์กันในระดับใด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับใด

4. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับใด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

### สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

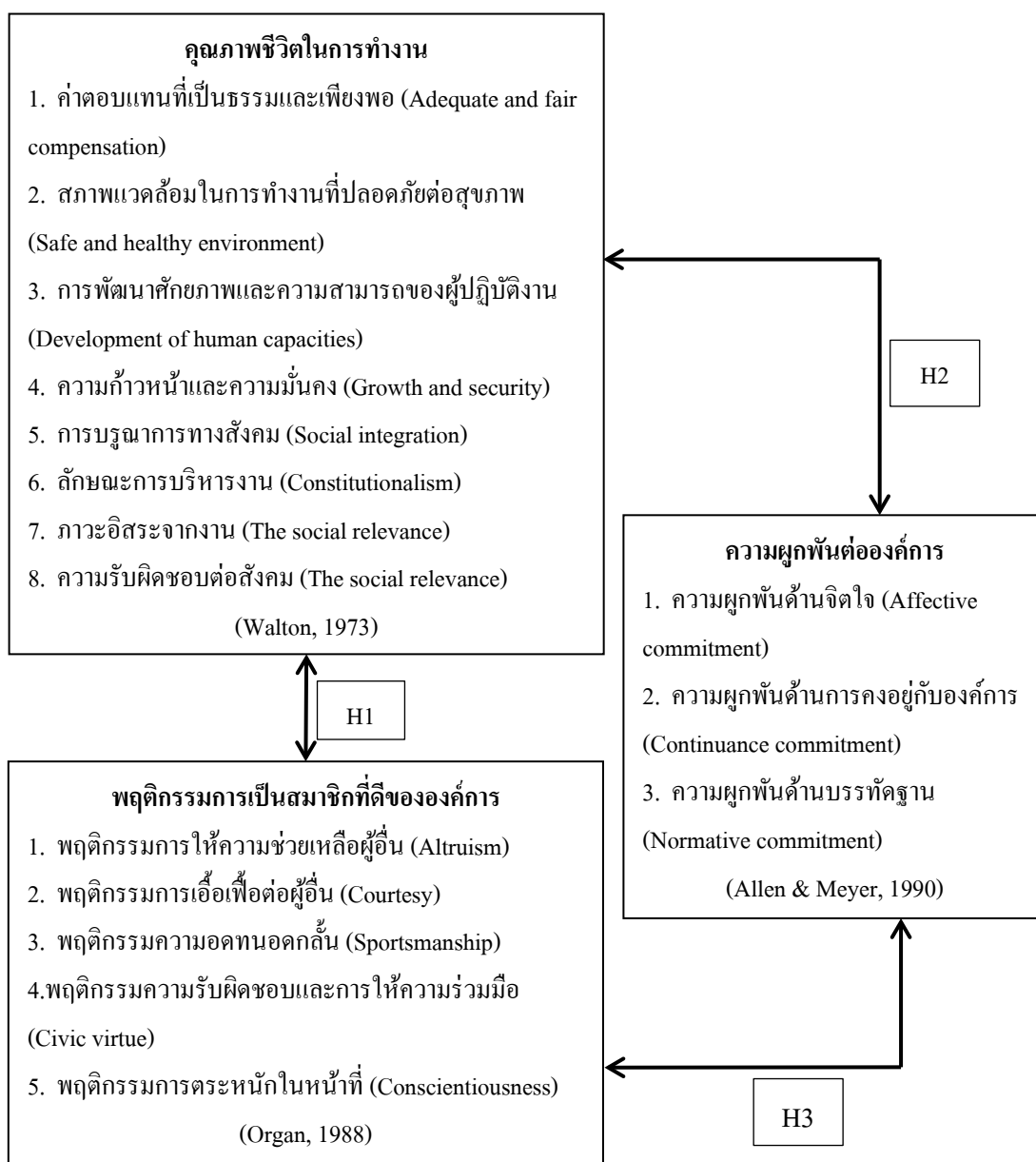
สมมติฐานการวิจัยที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาข้อมูลแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปตัวแปรในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ กรอบแนวคิด ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) ประกอบด้วย

8 องค์ประกอบ ต่อมาคือ กรอบแนวคิดพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ Organ (1988) โดยประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ และกรอบแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การ ของ Allen and Meyer (1990) โดยประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งหมด 3 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยนำทั้ง 3 แนวคิด ดังกล่าวเป็นกรอบในการวิจัย

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
4. เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง ได้นำข้อมูลเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
5. เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง ได้นำข้อมูลเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและความผูกพันขององค์กร

## ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ของการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและต่อความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร รวมพนักงานทั้งหมด 1,011 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 23 มกราคม พ.ศ. 2560)

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครในปี พ.ศ. 2560 ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ ตามหลักของ Yamane (1973, p. 727) และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95%

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 286 คน โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

## นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง  
ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลากรที่มีต่องานและสภาพแวดล้อม  
ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยรวม ซึ่งเป็นคุณลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและ  
ความพึงพอใจทั้งในด้านจิตใจของบุคลากรทุกระดับในองค์กร ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง  
การที่ผู้ปฏิบัติได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอต่อการมีชีวิต  
หรือเป็นไปตามมาตรฐานส่วนตัวของพนักงานเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานนั้น  
กับค่าตอบแทนที่ได้จากงานประเภทอื่น เช่น มีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระบบชัดเจน การปรับ  
อัตราเงินเดือนและค่าครองชีพให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment)  
หมายถึง การที่องค์กรจัดสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิด  
อันตรายต่อสุขภาพทั้งกายภาพและด้านจิตใจ มีการจัดหา ติดตั้งและมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เอื้ออำนวย  
ต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใด ๆ รวมถึงการมีแผนระวางภัยที่ชัดเจนด้วย

3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human  
capacities) หมายถึง การปรับเปลี่ยนระดับการทำงานตามทักษะ และความสามารถของพนักงาน  
ซึ่งจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างไปจากเดิม และมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ  
ของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้งานที่ใช้ทักษะและความสามารถ  
หลากหลาย ส่งผลให้พนักงานเกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความผูกพันต่อองค์กรและทำให้เกิด  
ความรู้สึกมีคุณค่าจากการได้รับโอกาสในการทำงาน มีการประเมินความรู้ความสามารถของ  
พนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่าง ๆ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน  
มีโอกาที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งงานอย่างมั่นคง ด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่าง  
เป็นระบบการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน ตำแหน่งงาน ตลอดจนการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน  
ให้สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคลที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจาก  
ผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี  
ภายในองค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมี  
บรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ในสถานที่ทำงาน ปราศจากการแบ่งแยกเป็น



หมู่เหล่า รู้จักการให้และการแบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกันและการทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ใน  
 สายงานเดียวกันหรือข้ามสายงาน ซึ่งมีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม  
 ในการบริหารงาน การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม การเคารพในสิทธิความเป็นปัจเจกบุคคล  
 ของพนักงาน และการที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน ทำให้เกิดบรรยากาศ  
 องค์กรที่มีความเสมอภาคและยุติธรรม นอกจากนี้องค์กรควรมีแผนงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกคน  
 ได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง การที่บุคคลมีความสมดุลในช่วง  
 ของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่คล้ายคลึงจากภาระหน้าที่  
 ที่รับผิดชอบ รวมทั้ง การจัดตารางเวลาที่เหมาะสมกับการพักผ่อนและมีเวลาครอบครัวเพื่อชีวิต  
 ที่ดีพร้อม รวมถึง การเปิดโอกาสให้ทำประโยชน์กับสังคมและชุมชน

8. ความรับผิดชอบต่อสังคม (The social relevance) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่  
 องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยการรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ การจัดการของเสีย เทคนิค  
 ทางด้านการตลาด การฝึกอบรมพนักงานและการมีส่วนร่วมทางการเมืองขององค์กร  
 การที่องค์กรไม่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นเหตุให้พนักงานลดคุณค่าในงานและอาชีพ  
 ของตนมากขึ้น

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมในเชิงบวกที่พนักงาน  
 เต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยไม่ใช่ว่าหน้าที่ที่องค์กรกำหนดให้ต้องปฏิบัติ ตามแนวคิดของออร์แกน  
 (Organ, 1991) ประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ  
 ผู้อื่น เช่น การให้คำแนะนำเรื่องกฎระเบียบข้อบังคับและสวัสดิการขององค์กร

2. พฤติกรรมการเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง ความเห็นใจหรือคำนึงถึงสิทธิ  
 ของผู้อื่น เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรเดียวกันต้องอาศัยพึ่งพากัน

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทน อดกลั้น  
 ต่อสิ่งทำให้เกิดความคับข้องใจ อุปสรรค ความเครียด โดยไม่เรียกร้องให้เกิดการะกับผู้บริหาร  
 มีความเข้าใจในสถานะที่เป็นไปด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง  
 ความรับผิดชอบต่อสังคมและมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร  
 ในการประชุมประจำเดือน

5. พฤติกรรมการตระหนักในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การเคารพในกฎระเบียบและนโยบายขององค์กร การตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เป็นต้น

6. อัตราการสรรหาคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กรจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน

7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจมากขึ้น จากการให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เช่น การตั้งคณะกรรมการลูกจ้างมาเพื่อเป็นตัวแทนพนักงานเสนอต่อผู้บริหาร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) หมายถึงทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์กรในเชิงบวก มีความรู้สึกผูกพันว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินการตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ซึ่งแบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในองค์กร (Continuance commitment) คือ ความผูกพันที่ต้องการจะอยู่กับองค์กรเนื่องจากผลตอบแทนที่ได้รับ กับการเลือกที่จะทำงานต่อหรือโยกย้ายเปลี่ยนองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กรและแสดงความจงรักภักดีที่บุคคลมีให้กับองค์กร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันของพนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ได้ศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูล จากเอกสาร บทความ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง นำเสนอรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา โดยแบ่งแยกเป็นหัวข้อตามลำดับได้ดังนี้ คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)
  - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 1.3 ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี (Organizational citizenship behavior: OCB)
  - 2.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี
  - 2.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี
3. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment)
  - 3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
  - 3.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
  - 3.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร
  - 3.4 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
4. ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและที่มาของสมมติฐานการวิจัย

#### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)

##### 1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

กล่าวได้ว่ามีนักวิจัย นักวิชาการ และองค์กรต่างนั้น ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งประเทศไทยและต่างประเทศไว้อย่างมากมายกล่าวได้ ดังนี้

ตารางที่ 2-1 สรุปแนวคิดของความผูกพัน และองค์ประกอบของความผูกพัน

นักวิชาการ	ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงาน	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต การทำงาน
Walton (1973)	การทำงานที่ตอบสนอง ความต้องการและความ ปรารถนาของบุคคลโดย พิจารณาคูณลักษณะแนวทาง ความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม	1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ เพียงพอ 2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ปลอดภัยต่อสุขภาพ 3. การพัฒนาความสามารถของ บุคคล
Walton (1975)	ความต้องการและ ความปรารถนาให้ชีวิตของ บุคคลในองค์การดีขึ้น โดย พิจารณาคูณลักษณะบุคคลหรือ สังคมขององค์การที่จะทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ	4. ความเจริญก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการทางสังคม ในองค์การ 6. สิทธิในการทำงานของพนักงาน 7. จังหวะชีวิต 8. การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม
Delamotte and Takcezawa (1984)	การพัฒนาให้บุคคลนั้น ๆ มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี โดย พนักงานมีสภาพการทำงานที่ดี อยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัยได้รับ ประโยชน์และสิทธิต่าง ๆ อย่าง ยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม ผลของงาน ที่มีผลต่อพนักงาน ซึ่งเกิดจาก การปรับปรุง หน่วยงานและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง	1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม 2. สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และความปลอดภัย 3. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล 4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงาน 5. การบูรณาการทางสังคม 6. ประชาธิปไตยในการทำงาน

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

นักวิชาการ	ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงาน	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต การทำงาน
Cummings and Worley (1997)	ความรู้สึกพึงพอใจ ที่แตกต่างกันไปตามการรับรู้ ของแต่ละบุคคลเพราะต่าง มีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะ อื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะทาง บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของ งานบางคนสนใจ สภาพแวดล้อม และ ค่าตอบแทน บางคนเน้น ในความก้าวหน้าในอนาคต	1. การพัฒนา กระบวนการพัฒนา คุณภาพชีวิตและการพัฒนาคน 2. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน 3. ความเสมอภาค
Shrovan (1989)	กระบวนการดำเนินงาน ขององค์การที่จะสามารถทำให้ สมาชิกทุกระดับมีการทำงาน แล้วก่อให้เกิดผลผลิตคุณภาพ ชีวิตของการทำงานจะมุ่งหมาย 2 เรื่องหลัก คือ การ เพิ่มพูน ประสิทธิภาพใน การผลิต และ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้แก่ ลูกจ้าง	1. การรับรู้ที่ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอ 2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยการให้อิสระในการทำงาน และการใช้ทักษะที่มีความหลากหลาย 4. โอกาสในการก้าวหน้าในงาน และมีความมั่นคงในงาน 5. สังคมสัมพันธ์ภายในองค์การ ได้แก่ การทำงานโดยปราศจากอคติ การได้รับ การสนับสนุนภายในกลุ่ม 6. การบริหารภายในองค์การ ได้แก่ ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การมีระบบการบริหารงานที่ยุติธรรม 7. ความรับผิดชอบขององค์การที่มี ต่อสังคม

## ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

นักวิชาการ	ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต การทำงาน
Ronen (1981)		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ด้านการพัฒนาและการดำเนินการ</li> <li>2. ด้านศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์</li> <li>3. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และวิธีการปฏิบัติงานแต่ละวัน</li> </ol>
Shrovan (1983)		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ด้านการพัฒนาและการดำเนินการในด้านต่าง ๆ</li> <li>2. ด้านศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์</li> <li>3. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และวิธีการปฏิบัติงานแต่ละวัน</li> </ol>
Delamotte and Talcezawa (1984)		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เป้าหมายประเพณี</li> <li>2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน</li> <li>3. อิทธิพลในการตัดสินใจ</li> <li>4. ความท้าทายในงาน</li> </ol>
Feldman (1986)		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผลตอบแทนและความมั่นคงในการว่าจ้าง</li> <li>2. มีความเครียดที่พอเหมาะและมีความกลมกลืนบางครั้งจะช่วยให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้บรรลุผล</li> <li>3. มีโครงการเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี</li> <li>4. มีทางเลือกในการทำงานและควบคุมงาน</li> <li>5. มีส่วนร่วมในการทำงานและควบคุมงาน</li> <li>6. มีการยอมรับในความเป็นคนของพนักงาน</li> <li>7. ความรับผิดชอบขององค์กรที่มีต่อสังคม</li> </ol>

## ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

นักวิชาการ	ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
Dubrin (1992)		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. รายได้</li> <li>2. ผลประโยชน์ของพนักงาน</li> <li>3. ความมั่นคงในการทำงาน</li> <li>4. ทางเลือกในการทำงาน</li> <li>5. ความเครียดจากการทำงาน</li> <li>6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน</li> <li>7. ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน</li> </ol>
บุญแสง ชีระภากร (2552)	<p>ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ ที่แตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคลเพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะทาง</p>	

Walton (1973, p. 12) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม

Walton (1975) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่กำหนดแค่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคคลในองค์การดีขึ้น โดยพิจารณาคูณลักษณะบุคคลหรือสังคมขององค์การที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ

Delamotte and Talcezawa (1984) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน มาจากแนวคิดของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึงการพัฒนาให้บุคคล นั้น ๆ มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี โดยพนักงานมีสภาพการทำงานที่ดีอยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม

มีความปลอดภัยได้รับ ประโยชน์และสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคมผลของงานที่มีผลต่อพนักงานซึ่งเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงานควรจะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษ เกี่ยวกับการส่งเสริมชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย โดยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนากระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการพัฒนาคน
2. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
3. ความเสมอภาค

Cummings and Worley (1997 อ้างถึงใน รัตติพร พนพิเชษฐกุล, 2544, หน้า 28-29) กล่าวว่าความรู้สึกพึงพอใจ ที่แตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคลเพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะทาง บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงานบางคนสนใจสภาพแวดล้อม และค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต

Shrovan (1989, p. 1) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่จะสามารถทำให้สมาชิกทุกระดับมีการทำงานแล้วก่อให้เกิดผลผลิต เช่น แนวคิดของ Shrovan (1989) นั้นชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตของการทำงานจะมุ่งหมาย 2 เรื่องหลัก คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิต และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้แก่ลูกจ้าง สำหรับประเทศไทย มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความสนใจ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

Shrovan (1989 อ้างถึงใน ชีรนุช ติระณะประกิจ, 2546, หน้า 21) ได้เสนอกรอบแนววิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หลักการของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 3 ประการ คือ การพัฒนา (Development) ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและพัฒนาคน นอกจากนี้องค์ประกอบด้านศักดิ์ศรี (Dignity) เป็นอีกองค์ประกอบที่ Shrovan (1989) ให้ความสำคัญด้วย โดยพิจารณาในหลักการของความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน การได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างผู้ใหญ่มาก และองค์ประกอบสุดท้ายคือ ความเสมอภาค (Diary) เป็นการรักษาสภาพของความสม่ำเสมอในการปฏิบัติต่อกัน

## 2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973, pp. 12-16) ศาสตราจารย์จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด อธิบายถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับในรูปของเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าเงิน โดยองค์กรได้จ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนพนักงานที่ได้ทำงานกับองค์กร



2.2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสบาย และความปลอดภัยให้แก่พนักงาน

2.3 โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การพัฒนาความก้าวหน้าและความสามารถที่พนักงานมีสิทธิที่จะได้รับจากองค์การอย่างเท่าเทียมกัน

2.4 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์การเป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2.5 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การบริหารเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ระหว่างช่วงเวลปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

### 3. ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

Ronen (1981) ศาสตราจารย์ด้านการจัดการ และจิตวิทยาองค์การจากมหาวิทยาลัยนิวยอร์ก ระบุเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินคุณภาพชีวิตในการทำงาน 7 ประการ ดังนี้

3.1 การรับรู้ว่าได้รับค่าตอบแทนเพียงพอ

3.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ

3.3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยการให้อิสระในการทำงานและการใช้ทักษะที่มีความหลากหลาย

3.4 โอกาสในการก้าวหน้าในงานและมีความมั่นคงในงาน

3.5 สังคมสัมพันธ์ภายในองค์การ ได้แก่ การทำงานโดยปราศจากอคติ การได้รับการสนับสนุนภายในกลุ่ม

3.6 การบริหารภายในองค์การ ได้แก่ ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การมีระบบการบริหารงานที่ยุติธรรม

3.7 ความรับผิดชอบขององค์การที่มีต่อสังคม

Shrovan (1983) นักวิชาการจากสมาพันธ์การอบรมและ พัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา (American society for Training and Development) ผู้เขียนหนังสือ Quality of Work Life ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาและการดำเนินการในด้านต่าง ๆ (Development) คือ การพัฒนาด้านวิธีการหรือการดำเนินงานที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และการพัฒนาด้านตัวบุคคลให้สอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรี

2. ด้านศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Dignity) คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการเป็นที่ยอมรับในฐานะที่เป็นบุคคลหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในความเห็นของผู้อื่น

3. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และวิธีการปฏิบัติงานแต่ละวัน (Daily practice) คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานในแต่ละวันให้เกิดประสิทธิภาพโดยวิธีการปฏิบัติงานในแต่ละวันนั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ความเคารพในศักดิ์ศรี และความผูกพันในงาน เพื่อให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันได้

Delamotte นักวิชาการจากฝรั่งเศส อดีตผู้อำนวยการองค์การช่วยเหลือคนพิการจากการทำงาน Talcezawa ศาสตราจารย์จากมหาวิทยาลัยยรีเลียว ประเทศญี่ปุ่น ได้นำเสนอมิติการมองคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 4 ประการ (Delamotte & Talcezawa, 1984) ดังนี้

1. เป้าหมายประเพณี (Traditional goal) เป็นการสร้างเงื่อนไขการทำงานโดยทั่วไป ได้แก่ การจัดระบบความปลอดภัยและสุขภาพ มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่แน่นอน มีการสร้างความมั่นคงในการทำงาน

2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (Fair treatment at work) เช่น การปฏิบัติที่จะให้คนออกจากงานต้องมีสาเหตุที่แท้จริงและถือเป็นเรื่องสำคัญ ต้องมีการแสดงผลเป็นหนังสือ องค์การมีระบบร้องทุกข์และอุทธรณ์

3. อิทธิพลในการตัดสินใจ (Influence on decision) องค์การต้องมีระเบียบปฏิบัติวิธีการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อแก้ไขการตัดสินใจที่ไม่เป็นธรรม เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. ความท้าทายในงาน (Challenge of work content) เป็นการปรับปรุงงานให้มีการขยายตัวและให้มีความสำคัญมากยิ่งขึ้นเพื่อให้พนักงานทุกคนในองค์การมีความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยพนักงานมีความหวังที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง มีรายได้เพิ่มขึ้น มีอำนาจและบารมีเพิ่มขึ้น

Feldman (1986) ศาสตราจารย์ด้านพฤติกรรมองค์กรชาวอเมริกัน จากมหาวิทยาลัยเยล ได้นำเสนอหลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ผลตอบแทนและความมั่นคงในทางจ้าง
2. มีความเครียดที่พอเหมาะและมีความกลมกลืนบางครั้งจะช่วยให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้บรรลุผล
3. มีโครงการเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี
4. มีทางเลือกในการทำงานและควบคุมงาน

5. มีส่วนร่วมในการทำงานและควบคุมงาน
6. มีการยอมรับในความเป็นคนของพนักงาน
7. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน
8. มีกระบวนการอุทธรณ์และกระบวนการยุติธรรม
9. มีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม
10. มีระบบอาวุโสและมีความยุติธรรมในการจ้างงาน
11. มีขอบเขตและขีดความสามารถในการจ้างงานภายนอก

Dubrin (1992, pp. 514-515) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมจากมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้กำหนดเกณฑ์ 7 ประการ ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. รายได้ คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของรายได้ จะอยู่บนพื้นฐานความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งภายในและภายนอกขององค์กร โดยเชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่สำคัญและมีความหมายต่อพนักงาน

2. ผลประโยชน์ของพนักงาน มีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้นของแต่ละบุคคลซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในองค์กรอื่น ๆ ได้กลายเป็นข้อต่อระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการควบคุมรายจ่าย และฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นจากการทำงาน

3. ความมั่นคงในการทำงาน พนักงานทุกคนต้องการงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน ต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาทำงานที่สะดวกต่อตัวพนักงานเอง ได้แก่ การให้เข้างานและเลิกงานในเวลาที่พนักงานต้องการ การจ้างพนักงานชั่วคราวเป็นต้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สูงสุด

5. ความเครียดจากการทำงาน เป็นความเครียดที่เกิดขึ้น จากการประกอบอาชีพ ซึ่งเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานและเกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียดและความไม่สะดวกสบายจากการทำงาน จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้นับวันจะได้รับความนิยมนำมาใช้และยังเป็นผลดีต่อองค์กร

7. ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน แนวโน้มความต้องการของพนักงาน ในการนำระบบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในสถานที่มีสูงขึ้นแต่ละองค์กรจะต้องรับฟัง ความต้องการและความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบ ประชาธิปไตยมีผลดีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2552, หน้า 5) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ ที่แตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคลเพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะทาง บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงานบางคนสนใจ สภาพแวดล้อม และค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน

### **แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี (Organizational citizenship behavior: OCB)**

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior) ตามทฤษฎีของ Dennis W. Organ ศาสตราจารย์จากมหาวิทยาลัยอินเดียนา (Indiana University) ผู้เป็นต้นกำเนิดทฤษฎี พฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior) หรือเรียก กันในวงการวิชาการว่า OCB

#### **1. ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี**

สำหรับคำว่า “พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” ปรากฏครั้งแรกใน ค.ศ. 1983 ในงานวิจัยของ Bateman and Organ (1983) กับงานวิจัยของ Smith, Organ, and Near (1983) ต่อมา Organ (1988) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างลึกซึ้ง และมีงานวิจัยออกมาอย่างมากมาย (สมศรี จันทร์เทวี, 2555) ได้รวบรวมคำจำกัดความและความหมาย ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

## ตารางที่ 2-2 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

นักวิชาการ	ความหมาย
Organ (1988)	พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ซึ่งองค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติเป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ
Organ and Konovsky (1989)	พฤติกรรมที่สร้างสรรค์และให้ความร่วมมือ และไม่ได้รับการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ
Organ (1991)	การปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์และมีการตื่นตัวเกินไปกว่าบทบาทที่ถูกกำหนดไว้เป็นสิ่งที่ยังองค์การไม่ได้บังคับหรือกำหนดให้ปฏิบัติแต่พนักงานเต็มใจยินดีที่จะปฏิบัติด้วยตัวเอง ไม่ได้มีแรงจูงใจจากการให้รางวัลแต่อย่างไรพฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
Schanake (1991)	พฤติกรรมที่พึงกระทำต่อองค์การ แต่ไม่ได้เขียนกำหนดไว้อย่างเป็นทางการตัวอย่างเช่น การให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาปรับปรุงองค์การ การอาสาช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การตรงต่อเวลา หรือการไม่ปล่อยให้เวลาสูญเปล่า
Baron and Greenberg (1993)	การกระทำโดยผู้ปฏิบัติงานที่มีส่วนทำให้การดำเนินงานขององค์การดำเนินไปอย่างดีแต่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการของงาน
Schanake and Dumber (1997)	เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับ การให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรง และเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

จากการศึกษาความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังแสดงในตารางที่ 2-2 นั้น ผู้วิจัยพบความคล้ายคลึงกันของความหมายที่นักวิจัยหลายท่านได้นิยาม คำจำกัดความไว้ หลายประการ อาทิ พฤติกรรมที่กระทำด้วยความเต็มใจ พฤติกรรมที่กระทำโดยไม่มีบทกำหนดอย่างเป็นทางการ พฤติกรรมที่ไม่มีแรงจูงใจใด ๆ พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

ฯลฯ ดังนั้น อาจอนุมาน ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงาน พึงกระทำ ด้วยความเต็มใจที่ไม่มีแรงจูงใจ หรือบดทลงโทษใด ๆ เป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ สนับสนุน และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิผล

## 2. องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรที่ดี

ได้มีนักวิจัยทำการศึกษเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งได้เสนอ แนวความคิด การแบ่งองค์ประกอบแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ทบทวนและขอนำเสนอ ดังต่อไปนี้

Smith, Organ, and Near (1983 อ้างถึงใน อทิกร แก้วมา, 2550) ได้ทำการศึกษาและ วิเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีเจตนามุ่งต่อ การช่วยเหลือตัวบุคคลโดยเฉพาะ

2. พฤติกรรมการปฏิบัติตามอย่างเชื่อฟัง (Generalized compliance) เป็นพฤติกรรม ที่ไม่ได้มุ่งช่วยเหลือบุคคลใดโดยตรง แต่จะเป็นประโยชน์ต่อระบบการทำงานโดยรวมขององค์กร

Organ (1988 อ้างถึงใน อทิกร แก้วมา, 2550) แบ่งลักษณะพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร ออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมที่เต็มใจให้ ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน

2. พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่เต็มใจ จะปฏิบัติงานให้ได้เหนือกว่าที่องค์การคาดหวังตามมาตรฐาน

3. พฤติกรรมอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง ความปรารถนาที่จะอดทน อดกลั้นต่อปัญหา อุปสรรคในการทำงานและความกดดันต่าง ๆ โดยไม่มีการเรียกร้องใด ๆ

4. พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงเพื่อนร่วมงาน เคารพ สิทธิของผู้อื่น พยายามป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งกับผู้อื่น

5. พฤติกรรมให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึง ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร

Williams and Anderson (1991) ได้ทำการแบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งต่อตัวบุคคล (Organizational citizenship behavior directed toward individuals: OCBI) หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรที่ปฏิบัติต่อตัวบุคคล ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลนั้นโดยตรง

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งต่อองค์กร (Organizational citizenship behavior directed toward organization: OCBO) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ปฏิบัติต่อส่วนรวมและองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

Moorman and Blakely (1995) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบ และแบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 4 ด้าน

1. การช่วยเหลือระหว่างบุคคล (Interpersonal helping) เป็นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่เขาต้องการให้ช่วยเกี่ยวกับงานของเขา
2. การคิดริเริ่มระดับบุคคล (Individual initiative) แสดงถึงการสื่อสารกับบุคคลอื่นในสถานที่ทำงาน เพื่อที่จะช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นและผลงานของกลุ่ม
3. ความตระหนักในหน้าที่การงาน (Personal industry) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่สูงเหนือกว่ามาตรฐานที่กำหนด เช่น การปฏิบัติในหน้าที่ด้านความใส่ใจและห่วงใยมากเป็นพิเศษ เป็นต้น
4. การสร้างเสริมความจงรักภักดี (Loyal boosterish) เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

Van Scotter and Motowidlo (1996) ได้วิเคราะห์ประกอบและแบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 องค์ประกอบ

1. การสนับสนุนระหว่างบุคคล (Interpersonal Facilitation) ประกอบด้วย พฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อการก้าวไปถึงเป้าหมายขององค์กร เช่น การมีจริยธรรมต่อเพื่อนมนุษย์ การยอมรับผู้อื่นเพื่อสร้างความร่วมมือกัน เป็นต้น
2. การอุทิศตนในงาน (Job dedication) เน้นที่ลักษณะพฤติกรรมความมีวินัยในตนเอง (Self-disciplined Behavior) เช่น การทุ่มเทในการทำงาน การริเริ่มแก้ปัญหาในงาน เป็นต้น  
มอร์ริสัน (Morrison, 1994 อ้างถึงใน แพรภักทร ยอดแก้ว, 2552) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้
  - 2.1 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและสนองนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี
  - 2.2 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะที่จะให้ความช่วยเหลือลูกค้าทั้งภายในและภายนอก
  - 2.3 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) เป็นพฤติกรรมที่ให้คำเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และความพึงพอใจของลูกค้า

2.4 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างพนักงานที่ให้บริการแก่ลูกค้าเป็นอย่างดี

Turnipseed (1996 อ้างถึงใน ชุตติมา ชุตติชิวานันท์, 2554) ได้ศึกษาและจำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 3 รูปแบบ

1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือร่วมมือ (Altruistic compliance) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยปราศจากการบังคับ พฤติกรรมส่วนใหญ่ที่แสดงออกมาจะเป็นพฤติกรรมซึ่งมีลักษณะนอกเหนือจากงานที่ทำพฤติกรรมนี้จะมีการให้คำแนะนำใหม่ เกี่ยวกับการทำงาน การจัดการงาน การฝึกอบรมและความสนใจส่วนบุคคลในคนอื่น ๆ การตรงต่อเวลา ให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการ การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะสร้างประสิทธิผลในการทำงาน การเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ขึ้น

2 พฤติกรรมความเมตตากรุณา (Benevolence) เป็นพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลลัพธ์ขององค์กร การทำงานอย่างประณีต การช่วยองค์กรในลักษณะที่ช่วยเหลือปกป้ององค์กร เช่น การลดข้อโต้แย้งต่าง ๆ อันจะเกิดในที่ทำงาน การช่วยปกป้องทรัพย์สินขององค์กร พฤติกรรมนี้ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้นำไปสู่การเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

3 พฤติกรรมที่แสดงออกมาในลักษณะส่วนบุคคล (Personal) เป็นส่วนของการแสดงถึงลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลในความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่ง อาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทางอ้อม รวมไปถึงการแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกมาทางท่าทางต่าง ๆ เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการบำรุงรักษา และเพิ่มระดับแรงจูงใจของพนักงาน

จากแนวคิดลักษณะการแบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่กล่าวมาข้างต้น เมื่อผู้วิจัยพิจารณาแล้วสามารถสรุปรวมออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ปฏิบัติต่อบุคคล และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ปฏิบัติเพื่อองค์กร ตามแบบของ วิลเลียม และคณะ ผู้วิจัยจึงได้สรุปการเปรียบเทียบองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ได้ทบทวน แสดงได้ดังตารางที่ 2-3

จากข้อมูลในตาราง 2-3 ได้จำแนกการจัดกลุ่มขององค์ประกอบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 2 ลักษณะ คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งต่อตัวบุคคล (OCBI) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งต่อองค์กร (OCBO) แต่ก็มีรายละเอียดแตกต่างกัน ซึ่งมีนักวิจัยหลายท่านมีแนวความคิดคล้ายคลึงกันแนวคิดของออร์แกน ผู้วิจัยได้จำแนกดังแสดงตารางการแบ่ง



ตารางที่ 2-3 องค์ประกอบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

นักวิชาการ	องค์ประกอบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	
	เพื่อตัวบุคคล	เพื่อองค์การ
Williams and Anderson (1991)	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อตัวบุคคล (OCBI)	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ (OCBO)
Smith et al. (1993)	พฤติกรรมกรช่วยเหลือเอื้อเพื่อ (Altruism)	พฤติกรรมกรปฏิบัติตามอย่างเชื่อฟัง (Generalized compliance)
Organ (1988)	พฤติกรรมกรช่วยเหลือเอื้อเพื่อ (Altruism)	พฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)
Van Scotter and Motowidlo (1996)	การสนับสนุนระหว่างบุคคล (Interpersonal facilitation)	การอุทิศตนในงาน (Job dedication)
Morrison (1994)	1. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) 2. พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ (Altruism)	1. พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (Civic virtue) 2. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)
Turnipseed (1996)	พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือร่วมมือ (Altruistic compliance) พฤติกรรมที่แสดงออกมาในลักษณะส่วนบุคคล (Personal)	พฤติกรรมความเมตตากรุณา (Benevolence)
Moorman and Blakely (1995)	1. การช่วยเหลือระหว่างบุคคล (Interpersonal helping) 2. การคิดริเริ่มระดับบุคคล (Individual initiative)	1. ความตระหนักในหน้าที่งาน (Personal industry) 2. การสร้างเสริมความจงรักภักดี (Loyal boosterish)

## แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment)

### 1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกสำนึกและแสดงออกถึงความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรที่ตนเองอยู่ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบันว่างานมีความสำคัญที่สุดในชีวิต เชื่อมมั่นในองค์กรเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เสียสละเวลาและแรงงาน และตั้งใจทุ่มเทปฏิบัติงานจนกว่าจะสำเร็จเพื่อองค์กร (Muchinsky, 2000, p. 274)

1.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในรูปของการลงทุนในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และได้กลับมาในรูปแบบของผลตอบแทน โดยระดับความผูกพันจะขึ้นกับความมากน้อยของสิ่งที่ลงทุนกับผลประโยชน์ที่ได้กลับมา ยิ่งสมาชิกมีมุมมองการแลกเปลี่ยนเป็นไปในทางบวกมากเท่าไร ก็จะมียิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น (Cherrington, 1994)

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร เป็นการแสดงออกของพนักงานต่อองค์กรที่มากกว่าความจงรักภักดีรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันปฏิบัติตามบทบาทของตนเองและอุทิศตนอย่างเต็มที่เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญเติบโตขึ้น และปรารถนาจะเป็นพนักงานขององค์กรต่อไปในอนาคต (Newstrom & Devid, 2002)

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังสะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กรนี้ โดยแบ่งเป็น 2 มุมมอง (ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์, 2551) ดังนี้

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance commitment) หรือเรียกว่า Side-Bets Orientation โดยบุคคลมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากไม่สามารถออกไปได้ เช่น มีการทำงานกับองค์กรนี้มานาน อาจสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าออกจากองค์กรไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual-organizational goal congruence orientation) หรือเรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมจะยอมรับ (Affective commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กรซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัย 3 ประการ คือ มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร และมีความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกองค์กรจากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์กรในเชิงบวก มีความรู้สึกผูกพันว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียว

กับองค์การเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานให้องค์การอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินการอย่างสูงสุด คั้งนั้น จึงใช้แนวคิดของ Allen and Mayer (1990) ที่ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective commitment) ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากการศึกษาที่ครอบคลุมทั้งด้านทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ

## 2. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

Allen and Meyer (1990, pp. 1-18) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยา จากมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นแคนาดา ได้สรุปแนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกและจิตใจเป็นความผูกพันด้วยใจรักเห็นด้วยกับนโยบายขององค์การที่มีความสอดคล้องกันระหว่างการทำงาน และเป้าหมายขององค์การ มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การรับรู้ว่าคุณภาพของตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การ และปรารถนาจะทำงานอยู่กับองค์การนี้ต่อไป ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกนี้ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristics) ลักษณะงาน (Job characteristics) ประสบการณ์ในงาน (Work characteristics) และคุณลักษณะของโครงสร้างองค์การ (Structural characteristics) การจะอยู่กับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การเนื่องในการอยากอยู่ต่อ เนื่องจากผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ อาจเรียกว่าเป็นความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculative commitment) เป็นปัจจัยหลักในการเลือกที่จะทำงานต่อหรือโยกย้ายเปลี่ยนองค์การ ความผูกพันนี้จะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่องไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เพราะอาจเสียประโยชน์ที่ควรได้รับจากการลงทุนไปในองค์การนี้

2.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่นี้ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ อายุ (Age) สถานภาพของตำแหน่งงาน (Tenure) ความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction) และความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to leave)

2.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ และแสดงความจงรักภักดีต่อองค์การ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หรือ เรียกว่า ความผูกพันด้านจริยธรรม (Moral commitment) เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคม และเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลนั้นได้รับจากองค์การ โดยความผูกพันนี้จะมีปริมาณเพิ่มขึ้นเมื่อพนักงานรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเองสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ความผูกพัน

ต่อองค์การด้านบรรทัดฐานนี้ประกอบด้วย ความผูกพันกับผู้ร่วมงาน (Co-worker commitment) ทั้งมิติด้านจิตใจและปทัสถาน (Affective and normative dimension) การพึ่งพาองค์การ (Organizational dependability) และการมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory management) โดยลักษณะความผูกพันต่อองค์การที่พนักงานแสดงออกมา มีดังนี้

2.3.1 การยึดถือองค์การ (Identification) คือ การที่พนักงานยอมทำตามความต้องการขององค์การและเกิดความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2.3.2 การยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่พนักงานยอมทำตามความต้องการขององค์การเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์การ เช่น ค่าจ้าง เป็นต้น

2.3.3 การยอมรับค่านิยมขององค์การ (Internalization) คือ การที่พนักงานยอมรับค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเองความแตกต่าง ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3 คือ การที่บุคคลที่มีความผูกพันเนื่องจากอารมณ์ความรู้สึก (Affective commitment) จะอยู่กับองค์การเพราะปรารถนาที่จะอยู่ (Want to) ส่วนบุคคลที่มีความผูกพันเนื่องจากผลตอบแทนที่ได้รับ (Continuance commitment) จะอยู่กับองค์การเพราะความจำเป็นต้องอยู่ (Need to) ในขณะที่บุคคลที่มีความผูกพันเนื่องจากหน้าที่หรือพันธะผูกพัน (Normative commitment) จะอยู่กับองค์การเพราะคิดว่าควรอยู่ (Ought to) ดังนั้น การทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์การให้มากขึ้น นั้นต้องพิจารณา องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนี้ไปพร้อมกันด้วย

Kanter (1972) ศาสตราจารย์ทางด้านสังคมวิทยาชาวอเมริกัน จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้เสนอรูปแบบของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance commitment) หมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์การ จนมีความคิดว่าเป็นเรื่องยากในการละทิ้ง จากองค์การไปได้

2. ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion) คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์การโดยใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบหรือเหรียญตรา เป็นต้น

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control commitment) คือ ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์การต้องการ

### 3. ระดับความผูกพันองค์การ

Sonnenberg (1991) ผู้อำนวยการบริษัทที่ปรึกษาทางการตลาดชาวอเมริกัน ได้แบ่งชั้นของระดับความผูกพันต่อองค์การตั้งแต่วิธีระดับต่ำสุดจนถึงระดับสูงสุด ดังนี้

1. Apathetic เป็นระดับของความผูกพันระดับต่ำสุด ซึ่งพนักงานจะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะการขาดการเอาใจใส่ต่อหน้าที่ งานที่ได้รับมอบหมาย ไม่สนใจต่อการมาทำงาน ทำงานโดยไม่ตั้งใจ ไม่เข้าร่วมกิจกรรมใด ๆ ขององค์กร เป็นต้น

2. Disgruntled เป็นระดับของความไม่พอใจต่อองค์กร ซึ่งรองลงมาจากขั้น Apathetic เกิดจากการที่พนักงานไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย ความปรารถนา และความคาดหวัง โดยแสดงออกมาด้วยการบ่น รำคาญ ไม่พอใจ เมื่อต้องทำงานหรือได้รับมอบหมายงานให้กระทำ

3. Obedient เป็นระดับของความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานเชื่อฟังต่อคำสั่งเนื่องจากพนักงานเกิดความเกรงกลัว หรือพยายามที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งด้านบุคลากรแต่ไม่ได้มีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานเพียงแต่รับคำสั่งจากหัวหน้าโดยมีความสนใจเพียงเล็กน้อยที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

4. Motivated เป็นระดับของความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานได้รับการจูงใจแล้ว โดยองค์กรเน้นการจัดการให้พนักงานมีความสุขพอใจในสถานการณ์ปัจจุบัน แต่ก็ยังเป็นความรู้สึกเพียงชั่วคราวอยู่ที่ระดับนี้และมุ่งเน้นไปที่ความสนใจต่อความสำเร็จด้านบุคลากรมากกว่าความสำเร็จ ขององค์กร

5. Loyal เป็นระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง พนักงานจะรู้สึกมีความสุขต่อการทำงาน และเชื่อว่างานที่ทำมีความหมายและสนับสนุนต่อองค์กร รวมถึงเชื่อว่าจะได้รับการยอมรับและได้รางวัลอย่างยุติธรรม แต่อย่างไรก็ตามความผูกพันต่อองค์กรในระดับนี้ไม่ได้รวมถึง การคิดสร้างสรรค์ ความคิดที่มีอิสระ ความรู้สึกมีส่วนร่วม และความเป็นผู้ริเริ่ม

6. Committed เป็นระดับของความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุด โดยมีความรู้สึกผูกพันในระดับลึกต่อองค์กร เข้าใจถึงคุณค่าและเหตุผลอย่างมั่นคงขององค์กรเพื่อการพัฒนา และเติบโต ซึ่งในระดับนี้ จะรวมถึงความท้าทาย หลงใหล และความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อองค์กร

Becker (1960) ศาสตราจารย์ด้านสังคมวิทยา ชาวอเมริกันจากมหาวิทยาลัยชิคาโก ได้แบ่งจุดเน้นของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับล่างขององค์กร เช่น เพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกันและหัวหน้างาน

2. จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับสูงขององค์กร เช่น ผู้บริหารสูงสุดและองค์กรที่เป็นภาพรวม

นอกจากนี้ Becker (1960) ได้อธิบายถึงการผสมระหว่างจุดเน้นทั้ง 2 ระดับ ดังกล่าว ทำให้ได้พนักงานตามระดับความผูกพันขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็น 4 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 แบบขาดความผูกพัน (Uncommitted) เป็นพนักงานที่ไม่มีจุดเน้นของความผูกพันทั้งระดับล่างและระดับบนแต่อย่างใด

แบบที่ 2 แบบผูกพันมาก (Committed) เป็นพนักงานที่มีความรู้สึกเน้นความผูกพันทั้งในระดับล่างและระดับบน

แบบที่ 3 แบบผูกพันใกล้ตัว (Locally committed) ซึ่งมีลักษณะผูกพันกับบุคคลที่อยู่ระดับล่างใกล้ตน แต่จะไม่ผูกพันต่อบุคคลระดับบริหารสูงสุดหรือองค์กร

แบบที่ 4 แบบผูกพันไกลตัว (Globally committed) พนักงานแบบนี้ จะรู้สึกผูกพันกับหัวหน้าสูงสุดหรือองค์กร แต่จะไม่ผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน

#### 4. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและการจัดการชาวอเมริกัน จากมหาวิทยาลัยโอเรกอนได้นำเสนอความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะแสดงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงอยู่กับองค์กรเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ
3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร
4. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กรและขยายการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

Baron (1986) ศาสตราจารย์ด้านการจัดการชาวอเมริกันจากมหาวิทยาลัยโอกลาโฮมา อธิบายว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมในการทำงาน ดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง จะมีอัตราการขาดงานและอัตราการลาออกต่ำ
2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง จะรู้สึกผูกพันและเต็มใจทุ่มเทในกิจกรรมของตน ในขณะที่พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะแสวงหาตำแหน่งงานใหม่
3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงจะมีความพึงพอใจในงานระดับสูง

Buchanan (1974, pp. 533-546) ศาสตราจารย์ชาวอเมริกัน จากมหาวิทยาลัยเยล ได้ อธิบายถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายอัตราการทำงาน และอัตราการลาออกจากงานได้ เป็นอย่างดีความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงการตอบสนองของพนักงานต่อองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของพนักงานที่มีต่องานหรือด้านใดด้านหนึ่งของงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์กรจึงเน้นความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร รวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่วนความพึงพอใจในงานเน้นที่สภาพแวดล้อมของงานอันใดอันหนึ่งโดยเฉพาะ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานแต่เหตุการณ์ชั่วคราวนั้น ไม่อาจมีผลกระทบต่อความผูกพันโดยรวม

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานนั้น คือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร จะมีส่วนช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของพนักงานในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร หรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่พนักงานมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมาก

## ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร

บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานแห่งนี้ ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ตำบลพานทอง อำเภopanทอง จังหวัดชลบุรี ทุนจดทะเบียน 1,374,700,000 บาท

### 1. นโยบายคุณภาพ

“เราจะสร้างความพึงพอใจ และความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์ตามที่ลูกค้าคาดหวัง นอกจากนี้เราจะปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับอย่างเต็มที่ และพัฒนาระบบบริหารคุณภาพอย่างต่อเนื่อง”

### 2. คำขวัญ

“ช่วยกันลดของเสีย เพิ่มพูนผลผลิต รวมพลังความคิด เพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน”

### 3. ประวัติการก่อตั้ง

พ.ศ. 2546 บริษัทได้ก่อตั้งที่นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พ.ศ. 2550 บริษัทได้มีการย้ายมายังนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ผลิตภัณฑ์ขององค์การทั้งหมดจำนวน 4 ผลิตภัณฑ์หลัก ดังนี้

1. ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายหัวฉีดทำด้วยตัวยาง (Rubber hoses) และชุดของหัวฉีดของรถยนต์ และสินค้าอื่น ๆ ตลอดจนส่วนประกอบและอะไหล่ของอุปกรณ์ดังกล่าว
2. ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายท่อส่งน้ำมันแรงสูง (Brake hoses, Clutch hoses, Power steering hoses) รถยนต์และสินค้าอื่น ๆ ตลอดจนส่วนประกอบและอะไหล่ของอุปกรณ์ดังกล่าว
3. ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายตัวรับรู้ (Sensors) ของรถจักรยานยนต์ และสินค้าอื่น ๆ ตลอดจนส่วนประกอบและอะไหล่ของอุปกรณ์ดังกล่าว
4. ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายตัวควบคุมระบบเบรคในรถยนต์ (Electric parking brake) ตลอดจนส่วน ประกอบ และอะไหล่ของอุปกรณ์ดังกล่าว



ภาพที่ 2-1 ผลิตภัณฑ์หลักของบริษัท

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและที่มาของสมมติฐานการวิจัย

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ชนิดดา เพ็ชรประยูร (2545) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ด้านสภาพแวดล้อม



ในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านภาวะอิสระ จากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวม

ปีนปัทมา ครุฑพันธุ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัท เคมี่แห่งหนึ่งในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 94 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับสายงานปฏิบัติ อายุงาน และระดับเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวม ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ .05

4. ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

5. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ คือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร่วมกันได้ร้อยละ 3.9

ณัฐสุดา จารุณครานนท์ (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงาน ผลิตอาหารแปรรูปเนื้อไก่แห่งหนึ่ง พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ความอดทนอดกลั้นและด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ( $r = 791, p < 0.01, r = 706, p < 706, r = 807, p < 0.01$  ตามลำดับ) ยกเว้นด้านพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ปกรณ์ ลิ้มโยชิน (2558) ได้ศึกษา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในธุรกิจ โรงแรม บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การในธุรกิจ โรงแรม จากกลุ่มตัวอย่าง 586 ราย ซึ่งได้จากการสุ่ม

ตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ตัวแปรที่ใช้ในการ วิจัย ประกอบด้วย 5 ตัวแปรแฝง คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 23 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 6 ตอน มาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูล เบื้องต้นด้วยโปรแกรม SPSS และวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างด้วยโปรแกรม LISREL ผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 420.08$ ,  $df = 127$ ,  $\chi^2 / df = 3.31$ ,  $CFI = 0.95$ ,  $SRMR = 0.06$ ,  $RMSEA = 0.07$ ) โดยตัวแปรแฝงต่าง ๆ ในโมเดลอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมที่เป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 59 และพบว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรง จากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ องค์ประกอบจากการรับรู้ความยุติธรรม ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้ว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ให้ผลวิจัยที่สอดคล้องกัน คือ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ดังนั้นจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ดังนี้ สมมติฐานการวิจัยที่ 1 พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก ความผูกพันต่อองค์กร

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์ (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร จำนวน 403 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราคได้ค่าเท่ากับ .87, .92 และ .89 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจําแนก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูงและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ

โรงพยาบาลสังกัดสำนักแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำ 3) ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = 0.67$ ) 4) การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = 0.75$ ) 5) ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร และความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้ 61.5% ( $R^2 = .615$ ) สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานมีดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน = 0.549 การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร + 0.303 ความผูกพันต่อองค์กร

จิราภรณ์ น้อยนคร (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 399 คน เก็บรวบรวมข้อมูลคุณภาพชีวิต 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กรอย่างเต็มที่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และด้านปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับดี
2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมาคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กรอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในเขตนิคมอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน

สุชินี เดชะตา (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทฯ จำนวน 197 คน ผลการศึกษา พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง
2. ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง
3. คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กล่าวคือมีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

การเกิด อนันต์นาวิสูตรณ์ (2552) การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่ม

อุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

4. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราจำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวนทั้งสิ้น 381 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศ รายได้ และลักษณะธุรกิจแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ และอายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มี เพศ อายุ อายุงาน รายได้ และลักษณะธุรกิจแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปรีดี อธิพิงศ์ (2552 อ้างถึงใน ณัฐวรรณ แก้วมณี, 2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานประจำในศูนย์แห่งหนึ่งขององค์กรการบินในประเทศไทย การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ คือ มิติการได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพจ้าง ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย (Working condition) มิติการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคล หรือต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง (Fair treatment at work) มิติการมีอิทธิพลในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กรของพนักงาน (Influence on decision) มิติการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of work contact) และมิติด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and life cycle) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าในงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ยังสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมได้อีกด้วย (Fukami & Larson, 1994) ในส่วนงานวิจัยต่างประเทศ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Eisenberge et al., 1990; Huselid & Day, 1991; Orpen, 1994) นอกจากนี้ยังพบว่าคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin, & Jackson, 1989)

พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์กร อยู่ในระดับสูง ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์กร ได้แก่ การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร และศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์กร อยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จุฑาทพร กบิลพัฒน์ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 184 คน ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent sample t-test, One-way ANOVA และ Paired sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ข้อมูลทั่วไปด้านเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปทิศทางเดียวกัน

ชนิดา เล็บครุฑ (2554) ได้ศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เห็นด้วยอยู่ในระดับที่ดีที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

และผู้ได้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และบุคลากรเห็นด้วยระดับต่ำที่สุดคือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์การ เห็นด้วยอยู่ในระดับที่ดีที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์การ และบุคลากรเห็นด้วยระดับที่ต่ำที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

3. ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พงษ์เทพ เภาควาน (2555) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์การปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสัมพัทธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความผูกพันของพนักงานในองค์การ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ฉัฐวรรณ แก้วมณี (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานประจำในศูนย์แห่งหนึ่งขององค์การการบินในประเทศไทย การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้าน เช่น ด้านการได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ด้านการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ด้านการมีอิทธิพลในการตัดสินใจ ด้านการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้าน เช่น ด้านการได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ด้านการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ด้านการมีอิทธิพลในการตัดสินใจ ด้านการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความพึงพอใจในงานโดยรวม และความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน เช่น ด้านตัวงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนขั้น หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐสุดา จารุนครานนท์ (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานผลิตอาหารแปรรูปเนื้อไก่แห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 706, p < 0.01, r = 649, p < 0.01, r = 557, p < 0.01, r = 557, p < 0.01, r = 487, p < 0.01, r = 580, p < 0.01, r = 140, p < 0.05$  ตามลำดับ)

สรุปได้ว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ให้ผลวิจัยที่สอดคล้องกัน คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ดังนั้น จึงตั้งสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ดังนี้ สมมติฐานการวิจัยที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกความผูกพันต่อองค์กร

**3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร**

นฤเบศร์ สายพรหม (2548) ได้ทำการศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และ



พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ โดยศึกษาศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 227 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การระดับสูง
  2. ไม่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม ด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ และด้านกระบวนการขององค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แต่พบว่าด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การอย่างมีระดับนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
  3. พบว่าความผูกพันด้านองค์การโดยรวม ด้านความรู้สึกรัก และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ด้านผลประโยชน์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสุดท้าย
  4. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรักสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การได้ โดยมีสัมประสิทธิ์ทำนายร้อยละ 14.1
- ชญาณิช นิลแจ้ง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความตั้งใจลาออกจากโดยเก็บข้อมูลจากบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 637 คน พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
- อาภาพร ทศนแสงสุรย์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกรณีศึกษา: วิชาทกิจขนาดย่อมประเภทอุตสาหกรรมผลิตถุงพลาสติก จำนวน 282 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การในทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
- ปาริชาติ ปานสำเนียง (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษา คณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 350 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.897-0.904 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่า ( $\beta = 0.26, p < 0.05$ ) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่า ( $\beta = 0.26, p < 0.05$ ) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่า ( $\beta = 0.17, p < 0.05$ ) ด้านลักษณะงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรมีค่า ( $\beta = 0.13, p < 0.05$ ) และด้านลักษณะงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม มีค่า ( $\beta = 0.17, p < 0.05$ )

2. ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีค่า ค่า ( $\beta = 0.48, p < 0.05$ )

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2557) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) ระดับของคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ 3) อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 4) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 8 แห่ง จำนวน 285 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน วิเคราะห์อิทธิพลและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัยพบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.233 ถึง 0.698 ส่วนแบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย  $df = 67, p\text{-value} = 0.121, GFI = 0.962, RMSEA = 0.027$  นอกจากนี้ยัง พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.69 0.31 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปได้ว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ให้ผลวิจัยที่สอดคล้องกัน คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ดังนั้นจึงตั้งสมมติฐาน การวิจัยที่ 3 ดังนี้ สมมติฐานการวิจัยที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร” ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive method) และการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดขอบเขตและวิธีการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องที่ใช้ในการวิจัย
3. แนวทางการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานทุกแผนกในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวนพนักงานทั้งหมด 1,011 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 23 มกราคม 2560)

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณ ตามหลักของ Taro Yamane (1973, p. 727) โดยใช้ค่า ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มได้ร้อยละ 5 หรือ .05 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

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

เมื่อ  $n$  คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  คือ ขนาดของประชากร  
 $e$  คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง  
สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ดังนั้น

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} &&= \frac{1,011}{1 + 1,011(.05)^2} \\
 &&&= \frac{1,011}{1 + 2.53} \\
 &&&= \frac{1,011}{3.53} \\
 &&&= 286
 \end{aligned}$$

เมื่อแทนค่าลงในสูตรของ Taro Yamane จะได้กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานพาหนะแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวน 286 คน โดยในการศึกษาครั้งนี้จะใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 286 คน ในการสุ่มแบบสัดส่วนต่อไปนี้ ดังนี้

ตารางที่ 3-1 จำนวนพนักงานทั้งหมด (ฝ่ายบุคคลและธุรการบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร)

แผนก	Section	จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)
1. แผนกควบคุมคุณภาพด้านเอกสาร (Document control)	QCC	4
2. แผนกควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์ท่อส่งน้ำมัน (Brake hose)	HQS	15
3. แผนกควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์เอบีเอสเซนเซอร์และพวงมาลัยพาวเวอร์ (ABS, Torque sensor)	SQS	83
4. แผนกท่อส่งน้ำมัน (Brake hose)	HPS	125
5. แผนกวิศวกรรม (Engineering)	EGS	12
6. แผนกเอบีเอสเซนเซอร์ (ABS Sensor)	APS	305
7. แผนกพวงมาลัยพาวเวอร์ (Torque sensor)	TPS	367
8. แผนกวางแผนการผลิต (Production control)	PCS	47
9. แผนกซ่อมบำรุง (Facility)	FMS	5
10. แผนกจัดซื้อ (Purchasing)	PUS	13
11. แผนกบัญชี (Accounting)	ACS	13
12. แผนกบุคคลและธุรการ (Administration)	ADS	17
13. แผนกไอที (Information technology)	ITS	5
จำนวนพนักงานทั้งหมด		1,011

## 2. วิธีการเลือกตัวอย่าง

ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างง่าย (Stratified random sampling)

โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) จากพนักงานทั้งหมด 1,011 คน จำนวน 13 แผนก โดยมีจำนวนพนักงานในแต่ละชั้นภูมิดังตารางที่ 3-2

ขั้นที่ 2 การหาขนาดตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ การหาขนาดตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ ใช้แบบสัดส่วน (Proportion to size) โดยจำนวนพนักงานตัวอย่างที่ได้ขึ้นอยู่กับจำนวนพนักงานทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิ

ตารางที่ 3-2 จำนวนแผนกทั้งหมดที่ถูกเลือกเป็นตัวอย่าง และพนักงานกลุ่มตัวอย่าง

แผนก	จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)	จำนวนพนักงานตัวอย่าง (คน)
1. QCC	4	$4 \times 286 \div 1,011 = 1$
2. HQS	15	$15 \times 286 \div 1,011 = 4$
3. SQS	83	$83 \times 286 \div 1,011 = 23$
4. HPS	125	$125 \times 286 \div 1,011 = 35$
5. EGS	12	$12 \times 286 \div 1,011 = 3$
6. APS	305	$305 \times 286 \div 1,011 = 86$
7. TPS	367	$367 \times 286 \div 1,011 = 104$
8. PCS	47	$47 \times 286 \div 1,011 = 13$
9. FMS	5	$5 \times 286 \div 1,011 = 1$
10. PUS	13	$13 \times 286 \div 1,011 = 4$
11. ACS	13	$13 \times 286 \div 1,011 = 4$
12. ADS	17	$17 \times 286 \div 1,011 = 5$
13. ITS	5	$5 \times 286 \div 1,011 = 1$
รวม	1,011	286

ขั้นที่ 3 การเลือกตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) ในการนำรหัสพนักงานในแต่ละแผนกมาใช้ในการสุ่มตัวอย่าง นำมาซึ่งพนักงานคนใดถูกเลือกเป็นตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงแบบสอบถามจาก แบบสอบถามของผู้วิจัยท่านอื่น โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ข้อคำถาม 6 ข้อ ได้แก่

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 อายุงาน
- 1.4 วุฒิการศึกษา
- 1.5 ระดับตำแหน่ง
- 1.6 ระดับเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 25 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยศึกษาและพัฒนาปรับปรุงแบบสอบถามจากงานวิจัยของ พลอยบุษบา บุญญาพิทักษ์ (2554) ซึ่งพัฒนาตามแนวคิดของ Walton (1973) ที่แบ่งคุณลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)
- 2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment)
- 2.3 การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities)
- 2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and security)
- 2.5 การบูรณาการทางสังคม (Social integration)
- 2.6 ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism)
- 2.7 ภาวะอิสระจากงาน (The social relevance)
- 2.8 ความรับผิดชอบต่อสังคม (The social relevance)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 21 ข้อ ผู้วิจัยศึกษาและปรับปรุงแบบสอบถามจากงานวิจัย ณัฐสุดา จารุนครานนท์ (2557) ซึ่งพัฒนาตามแนวคิดของออร์แกน Organ (1988) แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 3.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism)
- 3.2 พฤติกรรมการเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น (Courtesy)
- 3.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)
- 3.4 พฤติกรรมความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ (Civic virtue)
- 3.5 พฤติกรรมการตระหนักในหน้าที่ (Conscientiousness)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 14 ข้อ ผู้วิจัยศึกษาและปรับปรุงแบบสอบถามจากงานวิจัย ณัฐสุดา จารุนครานนท์ (2557) ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

- 4.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment)
- 4.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance commitment)
- 4.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้พนักงานให้ข้อเสนอแนะที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 3-3 ระดับการวัดของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	ระดับการวัด
ปัจจัยส่วนบุคคล	Nominal scale / Ordinal scale
คุณภาพชีวิตการทำงาน	Interval scale
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	Interval scale
ความผูกพันต่อองค์กร	Interval scale



ตารางที่ 3-4 ข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

แบบสอบถามในแต่ละด้าน	จำนวน (ข้อ)	ข้อคำถาม	
		เชิงบวก	เชิงลบ
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>			
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	4	1, 2, 4	3
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ	3	1, 2, 3	-
3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3	1, 3	2
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3	1, 2	3
5. การบูรณาการทางสังคม	3	1, 3	2
6. ลักษณะการบริหารงาน	3	1, 2, 3	-
7. ภาวะอิสระจากงาน	3	1, 2, 3	-
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม	3	1, 2, 3	-
รวม	25	21	4
<b>พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร</b>			
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	4	1, 2, 3	4
2. พฤติกรรมการเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น	3	1, 3	2
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	3	2	1, 3
4. พฤติกรรมความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	4	1, 3, 4	2
5. พฤติกรรมการตระหนักในหน้าที่	4	1, 2, 3	4
รวม	18	12	6
<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>			
1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	5	1, 4, 5	2, 3
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	3	1, 3	2
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	4	1, 3	2, 4
รวม	12	7	5

โดยกำหนดลักษณะของแบบสอบถามทั้ง 3 ตัวแปรเป็นมาตรวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามความคิดเห็น ดังนี้

ตารางที่ 3-5 มาตรวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน	
	เชิงบวก	เชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ในการแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยของข้อมูลนั้นผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยแบ่งช่วงระดับ โดยใช้วิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นข้างต้น ผู้วิจัยจึงแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เป็นเกณฑ์ ดังนี้

ตารางที่ 3-6 การแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ

ระดับคะแนน	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80 หมายถึง	ระดับต่ำมาก	ระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.60 หมายถึง	ระดับต่ำ	ระดับสูง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 - 3.40 หมายถึง	ระดับปานกลาง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 - 4.20 หมายถึง	ระดับสูง	ระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 - 5.00 หมายถึง	ระดับสูงมาก	ระดับต่ำมาก

การใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มากำหนดสมมติฐานการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเกณฑ์แปลค่า คือ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์

ตารางที่ 3-7 เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าระหว่าง	ระดับความสัมพันธ์
$r = .50$ ถึง $1.00$	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
$r = .30$ ถึง $.49$	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
$r = .10$ ถึง $.29$	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
$r = .00$	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### แนวทางการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

การสร้างแบบสอบถามเพื่อให้การดำเนินการศึกษานี้ สามารถตรวจสอบวัดได้ตรงตามกรอบแนวคิดของการศึกษาในครั้งนี้ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับข้อมูลในการสร้างเครื่องมือ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็น โครงสร้างของเครื่องมือ และขอบเขตของเนื้อหา

3. สร้างแบบสอบถามตามขอบข่ายของเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตามรายละเอียดขององค์ประกอบของตัวแปรแต่ละด้าน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการนำเครื่องมือ ในการวิจัยของพลอยบุษบา บุญญาพิทักษ์ (2554) และณัฐศดา จารุณครานนท์ (2557) มาพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องบริบทขององค์การและสมมติฐานการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ทำการสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์

5. นำแบบสอบถามแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

ดังนี้

ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร (อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ)

ดร.กาญจนา บุญยัง (อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ)

คุณสมประสงค์ ฐูประจ่าง (ตำแหน่งรองผู้จัดการทั่วไป)

ตรวจสอบความครอบคลุมครบถ้วนของประเด็นเนื้อหา ตรงตามกับสิ่งที่ต้องการวัด ความเหมาะสมของสำนวนภาษา พิจารณาปรับปรุงแก้ไข หากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index item objective congruence หรือ IOC) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543, หน้า 117)

มีความเหมาะสมสอดคล้อง ให้ + 1 คะแนน

ไม่สอดคล้อง ให้ - 1 คะแนน

ไม่แน่ใจ ให้ 0 คะแนน

เมื่อ

IOC คือ ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

R คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

6. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำ แบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด ณ บริษัท เห็นแตก (ประเทศไทย) จำกัด และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่า สัมประสิทธิ์ แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient) ตามวิธีคิดของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของแบบสอบถามทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และด้านที่ 3

ความผูกพันต่อองค์กร โดยได้ค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามทั้ง 3 ด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคือ .72 ซึ่งถือว่าสามารถนำแบบสอบถามดังกล่าวมาใช้งานได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อฝ่ายบุคคลและธุรการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานพาหนะเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อเป็นการศึกษาเท่านั้น ซึ่งผลการสำรวจจะไม่ส่งผลใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ผลิตชิ้นยานยนต์ โดยก่อนที่จะให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามผู้วิจัยต้องทำการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการตอบแบบสอบถามให้กับทุกคนได้ทราบ เพื่อให้การตอบแบบสอบถามเป็นไปด้วยความจริงใจ เพื่อให้ผลการสำรวจใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมากรอกให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะประมวลและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ค่าสถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมุติฐานในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ตารางที่ 3-8 สมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) <u>สมมติฐานทางสถิติ</u> $H_0: \rho = 0$ (คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร) $H_a: \rho \neq 0$ (คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมนี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน ต่อองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) $H_0: \rho = 0$ (คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร) $H_a: \rho \neq 0$ (คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมนี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมนีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) $H_0: \rho = 0$ (พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร) $H_a: \rho \neq 0$ (พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความผูกพันต่อองค์กร)

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

งานวิจัย “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร” ได้ศึกษากับพนักงาน จำนวน 286 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4-1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำแนกตามอัตราส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 286 คน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	73	25.52
หญิง	213	74.48
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.00
ระหว่าง 20-30 ปี	173	60.49
ระหว่าง 31-40 ปี	106	37.06
มากกว่า 40 ปี	7	2.45

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
3. อายุงาน (ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้)		
ต่ำกว่า 2 ปี	20	6.99
2-5 ปี	183	63.99
6-9 ปี	71	24.83
10-13 ปี	9	3.15
มากกว่า 13 ปี	3	1.05
4. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	5	1.75
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	141	49.30
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	55	19.23
ปริญญาตรี	80	27.97
ปริญญาโท	5	1.75
5. ระดับตำแหน่ง		
พนักงานฝ่ายผลิต	155	54.20
หัวหน้างาน	43	15.03
พนักงานสำนักงาน	64	22.38
วิศวกร	18	6.29
ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย, ผู้จัดการฝ่าย, ฝ่ายบริหาร	6	2.10
6. ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า15,000 บาท	149	52.10
15,000-20,000 บาท	86	30.07
20,001- 25,000 บาท	31	10.84
25,001- 30,000 บาท	11	3.85
30,001- 35,000 บาท	3	1.05
มากกว่า 35,000 บาท	6	2.10
รวม	286	100.00



จากตารางที่ 4-1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏว่าส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 74.50 และรองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 25.50

อายุ ของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.50 รองลงมามีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.10 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.40

อายุงาน (ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้) ของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.00 รองลงมาอายุงานระหว่าง 6-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.80 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 13 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.00

วุฒิการศึกษา ของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 49.30 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.00 และพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาและปริญญาโท มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.70

ระดับตำแหน่ง ของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 54.20 รองลงมา คือ พนักงานสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 22.40 และพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย, ผู้จัดการฝ่าย, ฝ่ายบริหาร มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.10

ระดับเงินเดือน ของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.10 รองลงมา มีระดับเงินเดือนระหว่าง 15,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.10 และพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างระดับเงินเดือนระหว่าง 30,001-35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.00

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง กรณีศึกษาคณะอุตสาหกรรมอมตะนคร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (n = 286)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.13	0.56	ปานกลาง	7
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ต่อสุขภาพ	3.58	0.74	สูง	2
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ	3.34	0.51	ปานกลาง	5
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.10	0.65	ปานกลาง	8
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.72	0.65	สูง	1
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.17	0.89	ปานกลาง	6
7. ภาวะอิสระจากงาน	3.49	0.65	สูง	3
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม	3.37	0.81	ปานกลาง	4
รวม	3.36	0.43	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ,  $SD = 0.43$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในอันดับสูงสุด ( $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = 0.65$ ) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.58$ ,  $SD = 0.74$ ) และด้านที่อยู่ในอันดับท้ายสุดคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ( $\bar{X} = 3.10$ ,  $SD = 0.65$ )

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (n = 286)

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน	2.93	1.03	ปานกลาง	2
2. ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทน เช่น โบนัส สวัสดิการ ค่ากะ อย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ หน้าที่รับผิดชอบ	3.80	0.80	สูง	1

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในตำแหน่งเดียวกัน และรับผิชอบเหมือนกัน	2.89	0.91	ปานกลาง	4
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต	2.92	1.01	ปานกลาง	3
รวม	3.14	0.94	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-3 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.14$ ,  $SD = 0.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทน เช่น โบนัส สวัสดิการ ค่ากะ อย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่รับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $SD = 0.80$ ) รองลงมาคือ พนักงานพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 2.93$ ,  $SD = 1.03$ ) และด้านที่อยู่ในอันดับท้ายสุดคือ พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในตำแหน่งเดียวกัน และรับผิชอบเหมือนกัน ( $\bar{X} = 2.89$ ,  $SD = 0.91$ )

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ( $n = 286$ )

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความปลอดภัย	3.59	.83	สูง	2
2. หน่วยงานของท่านมีการกวดขันเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	3.70	.82	สูง	1
3. เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้รับการดูแลและซ่อมบำรุงอยู่เสมอ จนมั่นใจได้ว่ามีความพร้อมในการนำไปใช้ได้โดยไม่มีอันตราย	3.46	.93	สูง	3
รวม	3.58	.86	สูง	

จากตารางที่ 4-4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.58$ ,  $SD = 0.86$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการกวดขัน เรื่องการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.70$ ,  $SD = 0.82$ ) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานมีความปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.59$ ,  $SD = 0.83$ ) และด้านที่อยู่ใน อันดับท้ายสุดคือเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้รับการดูแลและซ่อมบำรุงอยู่เสมอจนมั่นใจ ได้ว่า มีความพร้อมในการนำไปใช้ได้โดยไม่มีอันตราย ( $\bar{X} = 3.49$ ,  $SD = 0.93$ )

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ

(n = 286)

ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. งานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม	3.58	0.76	สูง	2
2. ท่านทำงานเดิม ๆ ทุกวันและมีโอกาสเรียนรู้เพิ่มเติม	2.71	0.91	ปานกลาง	3
3. ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะที่ท่านมีอยู่นั้น มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน	3.74	0.79	สูง	1
รวม	3.34	0.82	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-5 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ ,  $SD = 0.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานได้ใช้ความสามารถและทักษะที่ท่านมีอยู่นั้น มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.74$ ,  $SD = 0.79$ ) รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ได้ใช้ความคิดริเริ่ม ( $\bar{X} = 3.58$ ,  $SD = 0.76$ ) และด้านที่อยู่ในอันดับท้ายสุด คือ ทำงานเดิม ๆ ทุกวันและมีโอกาสเรียนรู้เพิ่มเติม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.71$ ,  $SD = 0.91$ )

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (n = 286)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.09	0.99	ปานกลาง	2
2. ท่านคิดว่าการทำงานที่นี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้า	3.13	1.00	ปานกลาง	1
3. งานที่ท่านทำ มีความมั่นคงในอาชีพ	3.08	0.96	ปานกลาง	3
รวม	3.10	0.98	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-6 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.10$ ,  $SD = 0.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานคิดว่า การทำงานที่นี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.13$ ,  $SD = 1.00$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ ,  $SD = 0.99$ ) และอันดับท้ายสุดคือ งานที่ท่านมีความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ ,  $SD = 0.96$ )

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบูรณาการทางสังคม (n = 286)

ด้านการบูรณาการทางสังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.88	0.77	สูง	1
2. ท่านรู้สึกไม่โดดเดี่ยว อ้างว้าง ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	3.55	0.94	สูง	3
3. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ	3.72	0.82	สูง	2
รวม	3.72	0.84	สูง	

จากตารางที่ 4-7 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = 0.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 0.77$ ) รองลงมาคือ พนักงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ อยู่ในระดับสูง

( $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = 0.82$ ) และอันดับท้ายสุด คือ พนักงานรู้สึกไม่โดดเด่น อ่างว้าง ในกลุ่มเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.55$ ,  $SD = 0.94$ )

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะการบริหารงาน (n = 286)

ด้านลักษณะการบริหารงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานของท่านทำให้รู้สึกว่าคุณค่า	3.19	0.96	ปานกลาง	1
2. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.15	1.07	ปานกลาง	3
3. การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีรูปแบบที่น่าพึงพอใจ	3.17	0.92	ปานกลาง	2
รวม	3.17	0.98	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-8 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ,  $SD = 0.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานของท่านทำให้รู้สึกว่าคุณค่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$ ,  $SD = 0.96$ ) รองลงมา คือ การบริหารงานในหน่วยงาน มีรูปแบบที่น่าพึงพอใจ ( $\bar{X} = 3.17$ ,  $SD = 0.92$ ) และอันดับท้ายสุด คือ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ( $\bar{X} = 3.15$ ,  $SD = 1.07$ )

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านภาวะอิสระจากงาน (n = 286)

ด้านภาวะอิสระจากงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.39	0.87	ปานกลาง	3
2. ท่านมีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน	3.62	0.95	สูง	1
3. งานที่ท่านรับผิดชอบไม่จำเป็นต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน	3.47	1.08	สูง	2
รวม	3.49	0.97	สูง	

จากตารางที่ 4-9 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านภาวะอิสระจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.49$ ,  $SD = 0.97$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.62$ ,  $SD = 0.95$ ) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.47$ ,  $SD = 1.08$ ) และรองลงอันดับท้ายสุด คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.39$ ,  $SD = 0.87$ )

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (n = 286)

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การสนับสนุนของรางวัลในวันเด็ก	3.22	1.06	ปานกลาง	3
2. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการจัดคอร์ปชั่นในหน่วยงาน	3.35	0.94	ปานกลาง	2
3. หน่วยงานของท่านมีการกำจัดของเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิตอย่างถูกต้องและเหมาะสม	3.53	0.87	สูง	1
รวม	3.37	0.96	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-10 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ ,  $SD = 0.96$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีการกำจัดของเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิตอย่างถูกต้องและเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.53$ ,  $SD = 0.87$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานให้ความสำคัญต่อการจัดคอร์ปชั่นในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ ,  $SD = 0.94$ ) และอันดับท้ายสุด คือ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมการรับผิดชอบต่อสังคม ( $\bar{X} = 3.22$ ,  $SD = 1.06$ )

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง กรณีศึกษาคือ อุตสาหกรรมอมตะนคร ของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประกอบไปด้วย 5 ด้าน

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร  
(n = 286)

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	3.71	.47	สูง	4
2. ด้านพฤติกรรมกรเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น	3.92	.56	สูง	2
3. ด้านพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น	3.92	.74	สูง	2
4. ด้านพฤติกรรมกรความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	3.71	.58	สูง	4
5. ด้านพฤติกรรมกรตระหนักในหน้าที่	3.94	.50	สูง	1
รวม	3.84	.45	สูง	

จากตารางที่ 4-11 พนักงานมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $SD = 0.45$ ) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านพฤติกรรมกรตระหนักในหน้าที่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.94$ ,  $SD = 0.50$ ) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมกรเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.92$ ,  $SD = 0.56$ ) และมีค่าเท่ากับกับด้านพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น ( $\bar{X} = 3.92$ ,  $SD = 0.74$ ) และอันดับท้ายสุด คือ ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.71$ ,  $SD = 0.47$ ) นอกจากนี้ ยังมีค่าเท่ากับกับด้านพฤติกรรมกรความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ ( $\bar{X} = 3.71$ ,  $SD = 0.58$ )

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น  
(n = 286)

ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน	3.97	0.65	สูง	1
2. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีงานล้นมือ	3.86	0.67	สูง	3
3. ท่านให้คำแนะนำช่วยเหลือพนักงานใหม่แม้กระทั่งไม่ใช่หน้าที่ โดยที่พวกเขาไม่ต้องร้องขอ	3.95	0.62	สูง	2
4. เพื่อนร่วมงานของท่านสนใจกับงานที่ไม่ใช่ของตนเอง	3.06	0.96	ปานกลาง	4
รวม	3.71	0.73	สูง	



จากตารางที่ 4-12 พบว่า ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.71$ ,  $SD = 0.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.97$ ,  $SD = 0.65$ ) รองลงมา คือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือพนักงานใหม่แม้กระทั่งไม่ใช่หน้าที่ โดยที่พวกเขาไม่ต้องร้องขอ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.95$ ,  $SD = 0.62$ ) และอันดับท้ายสุด คือ เพื่อนร่วมงานสนใจกับงานที่ไม่ใช่ของตนเอง ( $\bar{X} = 3.06$ ,  $SD = 0.96$ )

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านพฤติกรรมกรเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น ( $n = 286$ )

ด้านพฤติกรรมกรเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านช่วยเหลือและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาการทำงาน	3.93	0.58	สูง	2
2. ท่านไม่ล้อเลียนหรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ทำงานผิดพลาด	3.87	0.90	สูง	3
3. ท่านพยายามทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น	3.95	0.74	สูง	1
รวม	3.92	0.74	สูง	

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ด้านพฤติกรรมกรเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.92$ ,  $SD = 0.74$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานพยายามทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.95$ ,  $SD = 0.74$ ) รองลงมา คือ พนักงานช่วยเหลือและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาการทำงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = 0.58$ ) และอันดับท้ายสุด คือ การไม่ล้อเลียนหรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ทำงานผิดพลาด อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.87$ ,  $SD = 0.90$ )

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (n = 286)

ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านไม่ชอบทำให้มีปัญหาอุปสรรคในการทำงาน จากเรื่องเล็กกลายเป็นเรื่องใหญ่	3.93	0.98	สูง	2
2. ท่านมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่า ที่จะวิจารณ์ผู้อื่น	3.96	0.73	สูง	1
3. ท่านไม่ชอบร้องเรียนหรือวิจารณ์ในเรื่องไร้สาระ ไม่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	3.87	1.05	สูง	3
รวม	3.92	0.92	สูง	

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.92$ ,  $SD = 0.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์ผู้อื่น อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.96$ ,  $SD = 0.73$ ) รองลงมา คือ พนักงานไม่ชอบทำให้มีปัญหาอุปสรรคในการทำงาน จากเรื่องเล็กกลายเป็นเรื่องใหญ่ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = 0.98$ ) และอันดับท้ายสุด คือ พนักงานไม่ชอบร้องเรียนหรือวิจารณ์ในเรื่องไร้สาระ ไม่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ( $\bar{X} = 3.87$ ,  $SD = 1.05$ )

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านพฤติกรรมความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ (n = 286)

ด้านพฤติกรรมความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานคนอื่น	3.80	0.75	สูง	2
2. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมของ หน่วยงาน	3.38	1.04	ปานกลาง	4
3. ท่านสามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้ดี	3.95	0.77	สูง	1

ตารางที่ 4-15 (ต่อ)

ด้านพฤติกรรมความรับผิดชอบและการให้ ความร่วมมือ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
4. เมื่อเล็งเห็นสิ่งที่คุณคิดว่าเกิดปัญหากับหน่วยงาน ท่านจะเสนอแนวทางแก้ไขแม้ว่าเสี่ยงกับการที่ผู้อื่น ไม่เห็นด้วยก็ตาม	3.66	0.67	สูง	3
รวม	3.70	0.81	สูง	

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ด้านพฤติกรรมความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.70$ ,  $SD = 0.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานสามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้ดี อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.95$ ,  $SD = 0.77$ ) รองลงมา คือ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานคนอื่น อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $SD = 0.75$ ) และอันดับท้ายสุด คือ มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.38$ ,  $SD = 1.04$ )

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านพฤติกรรมการตระหนักในหน้าที่ ( $n = 286$ )

ด้านพฤติกรรมการตระหนักในหน้าที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของ หน่วยงานอย่างเคร่งครัด	4.10	0.62	สูง	2
2. ท่านเป็นคนตรงต่อเวลาในการมาทำงาน	4.22	0.63	สูงมาก	1
3. ท่านใช้อุปกรณ์สำนักงาน หรือของใช้ต่าง ๆ ในหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า	4.00	0.66	สูง	3
4. ท่านไม่คุยเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในเวลาการทำงาน	3.44	0.97	สูง	4
รวม	3.94	0.72	สูง	

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ด้านพฤติกรรมการตระหนักในหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.94$ ,  $SD = 0.72$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเป็นคนตรงต่อเวลาในการมาทำงาน

อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.22$ ,  $SD = 0.63$ ) รองลงมา คือ พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $SD = 0.62$ ) และอันดับท้ายสุด คือ ไม่คุยเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในเวลาการทำงาน ( $\bar{X} = 3.44$ ,  $SD = 0.97$ )

#### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งกรณีนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย 3 ด้าน

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร ( $n = 286$ )

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	2.19	0.44	ต่ำ	3
2. ความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.31	0.57	ปานกลาง	1
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.09	0.44	ปานกลาง	2
รวม	2.86	0.33	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-17 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.86$ ,  $SD = 0.44$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรอันดับสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ ,  $SD = 0.57$ ) รองลงมา คือ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{X} = 3.09$ ,  $SD = 0.44$ ) และอันดับท้ายสุด คือ ความผูกพันด้านความผูกพันด้านจิตใจ ( $\bar{X} = 2.19$ ,  $SD = 0.44$ )

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ( $n = 286$ )

ความผูกพันด้านจิตใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านตั้งใจจะทำงานที่บริษัทนี้จนเกษียณ (อายุงาน 55 ปี)	2.84	1.05	ปานกลาง	4
2. ท่านจะรู้สึกผิดที่ลาออกจากบริษัทนี้ ถ้าได้รับข้อเสนอ งานใหม่ที่ดีกว่า	2.59	0.96	ต่ำ	5
3. ท่านรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้	3.34	0.98	ปานกลาง	3

ตารางที่ 4-18 (ต่อ)

ความผูกพันด้านจิตใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
4. ท่านรู้สึกว่าคุณในบริษัทนี้มีความผูกพันกันเหมือนเป็นคนในครอบครัว	3.60	1.19	สูง	2
5. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทนี้	3.92	0.63	สูง	1
รวม	3.26	0.96	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ด้านความผูกพันด้านจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ ,  $SD = 0.96$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทนี้ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.92$ ,  $SD = 0.63$ ) รองลงมา คือ พนักงานรู้สึกว่าคุณในบริษัทนี้มีความผูกพันกันเหมือนเป็นคนในครอบครัว อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.60$ ,  $SD = 1.19$ ) และอันดับท้ายสุด คือ พนักงานรู้สึกผิดที่ลาออกจากบริษัทนี้ ถ้าได้รับข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่า ( $\bar{X} = 2.59$ ,  $SD = 0.96$ )

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับองค์กร  
( $n = 286$ )

ความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านยังคงทำงานอยู่ในบริษัทนี้เพราะความจำเป็นในการเลี้ยงชีพ	4.08	0.82	สูง	1
2. ถ้าท่านลาออกจากบริษัทนี้ ท่านไม่สามารถหารายได้จากบริษัทใหม่เทียบเท่ากับที่ได้รับบริษัทนี้เช่นกัน	2.58	0.79	ต่ำ	3
3. ท่านจะไม่ลาออกจากจากบริษัทนี้เพราะจะหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนดีแบบนี้ยาก	3.26	0.95	ปานกลาง	2
รวม	3.31	0.85	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-19 พบว่า ด้านความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ ,  $SD = 0.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานยังคงทำงาน

อยู่ในบริษัทนี้เพราะความจำเป็นในการเลี้ยงชีพ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.08, SD = 0.82$ ) รองลงมา คือ พนักงานจะไม่ลาออกจากบริษัทนี้เพราะจะหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนดีแบบนี้ยาก อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26, SD = 0.95$ ) และอันดับท้ายสุดคือ ถ้าลาออกจากบริษัทนี้ พนักงานไม่สามารถหารายได้จากบริษัทใหม่เทียบเท่ากับที่ได้รับบริษัทนี้ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.58, SD = 0.79$ )

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน (n = 286)

ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. การที่คนทำงานในบริษัทใดบริษัทหนึ่งเป็นระยะเวลา นาน จะเป็นสิ่งที่ดีในอนาคต	3.58	0.84	สูง	2
2. ท่านคิดว่าผู้คนทุกวันนี้ย้ายงานจากบริษัทหนึ่งไป ยังอีกบริษัทหนึ่งบ่อยเกินไป	2.55	0.88	ต่ำ	3
3. ท่านได้รับการสอนให้เชื่อในคุณค่าของความภักดี ต่อองค์กร	3.69	0.70	สูง	1
4. การเปลี่ยนงานจากบริษัทหนึ่งไปอีกบริษัทหนึ่ง เป็นเรื่องผิดจรรยาบรรณสำหรับท่าน	2.52	0.90	ต่ำ	4
รวม	3.09	0.83	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-20 พบว่า ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09, SD = 0.83$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการสอนให้เชื่อในคุณค่าของความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.69, SD = 0.70$ ) รองลงมา คือ การที่คนทำงานในบริษัทใดบริษัทหนึ่งเป็นระยะเวลา นาน จะเป็นสิ่งที่ดีในอนาคต อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.58, SD = 0.84$ ) และอันดับท้ายสุด คือ การเปลี่ยนงานจากบริษัทหนึ่งไปอีกบริษัทหนึ่งเป็นเรื่องผิดจรรยาบรรณสำหรับท่าน ( $\bar{X} = 2.52, SD = 0.90$ )

## ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย กำหนดระดับระดับนัยสำคัญทางสถิติเป็น 0.01 และ 0.05

ตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและความผูกพันต่อองค์กร

ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร				
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	0.255**	.000	ต่ำ	บวก
ด้านความผูกพันต่อองค์กร				
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	0.124*	.035	ต่ำ	บวก
ด้านความผูกพันต่อองค์กร				
ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	0.243**	.000	ต่ำ	บวก

หมายเหตุ: \*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและความผูกพันต่อองค์กร โดยการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1** คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ( $r = 0.255^{**}$ ) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1 นั่นคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงจะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงด้วยเช่นกัน

**สมมติฐานการวิจัยที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ( $r = 0.124^*$ ) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .035 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่  $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วยเช่นกัน

**สมมติฐานการวิจัยที่ 3** พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม กับด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และสุดท้ายการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ( $r = 0.243^{**}$ ) โดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่  $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3 นั่นคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยถ้าพนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วยเช่นกัน



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และระดับความผูกพันต่อ นอกจากนั้น เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสุดท้ายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร โดยคำนวณสูตรของ Taro Yamane ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้แบบสัดส่วนของแต่ละแผนก (Stratified random sampling) ที่มีการคำนวณออกมาจากกลุ่ม กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 25 ข้อ ที่แบ่งคุณลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน โดยแบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก 21 ข้อ เชิงลบ 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 18 ข้อ ที่แบ่งเป็น 5 ด้าน โดยแบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก 12 ข้อ เชิงลบ 6 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 12 ข้อ ที่แบ่งเป็น 3 ด้าน โดยแบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก 7 ข้อ เชิงลบ 5 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating scale ตามรูปแบบของ Likert's scale (ลิเคิร์ต) ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้พนักงานให้ข้อเสนอแนะที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันองค์กร

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ณ วันที่ 18 มีนาคม 2560 เมื่อได้ข้อมูลแล้วผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) เพื่อมาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ในการทดสอบครั้งนี้ ยอมรับการมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 และ 0.05

## สรุปผลการวิจัย

### 1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 74.48) ซึ่งมีอายุระหว่าง 20-30 ปี (ร้อยละ 60.49) ซึ่งมีอายุงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัทแห่งนี้ระหว่าง 2-5 ปี (ร้อยละ 63.99) ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 49.30) ส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต (ร้อยละ 54.20) และส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท (ร้อยละ 52.10)

### 2. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ และด้านที่อยู่ในอันดับท้ายสุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับสูง เนื่องจากการปฏิบัติงานจะต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างปฏิบัติงาน เพราะจะต้องทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการเกิดปัญหาจากการทำงานจะต้องร่วมกันแสดงความคิดเห็นและหาสาเหตุของปัญหาจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น นอกจากนั้นในเวลาพักพนักงานยังมีโอกาสรับประทานอาหารร่วมกันเป็นกลุ่ม ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มภายในโรงงาน รวมทั้งภายในโรงงานยังมีลักษณะ

ของการทำงานแบบระบบเครือข่าย ที่คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องการทำงานและในเรื่องส่วนตัว ดังนั้นพนักงานจึงมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคมจึงอยู่ในระดับสูง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อยู่ในระดับสูง เนื่องจากการปฏิบัติงานภายในโรงงานจะต้องปฏิบัติงานกับเครื่องจักรตลอดการปฏิบัติงาน บริษัทจึงให้ความสำคัญกับนโยบายความปลอดภัยค่อนข้างสูง ในการเข้าปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบในการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลทุกอย่างที่กำหนด และมีอุปกรณ์ในการตรวจสอบอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอีกครั้งก่อนการเข้าปฏิบัติงาน รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารในการเดินรอบและภายในโรงงานทุก ๆ วันศุกร์ เพื่อสำรวจสิ่งที่จะก่อให้เกิดอันตรายและเป็นการป้องกันอันตรายที่คาดว่าจะเกิดขึ้น และการอบรมเรื่องความปลอดภัยให้กับพนักงานตั้งแต่การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ นอกจากนี้พนักงานทุกคนจะต้องผ่านการอบรมเรื่องการหยั่งรู้อันตราย (Kiken Yochi Training) เพื่อให้พนักงานสามารถวิเคราะห์ว่าจะมีอันตรายใด ๆ แอบแฝงอยู่ในงานที่กำลังจะปฏิบัติ และสามารถหาทางในการป้องกันได้ และนโยบาย “อุบัติเหตุจากการทำงานต้องเป็น 0” เป็นการรณรงค์ไม่ให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน หากเกิดอันตรายขึ้นแล้วจะต้องทำแผนในการป้องกันอุบัติเหตุเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก

ด้านภาวะอิสระจากงาน จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อยู่ในระดับสูง โดยพนักงานมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ทางบริษัทได้กำหนดให้เหมาะสมและมีเวลาในการพักผ่อนอย่างเพียงพอทั้งในเวลาเบรกระหว่างการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ดังนี้ ช่วง 10.00 - 10.10 น. และ 15.00-15.10 น. เพื่อเป็นการผ่อนคลายความเมื่อยล้าจากการยืนปฏิบัติงาน และความเครียดจากการทำงาน และช่วงเวลาพักกลางวัน 12.00-13.00 น. นอกจากนี้ พนักงานส่วนใหญ่ไม่จำเป็นที่จะต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านเพราะงานจะต้องปฏิบัติงานให้เสร็จในเวลางานเท่านั้น การนำงานกลับไปทำนอกเวลางานจะมีเพียงในส่วนระดับบริหารหรือหัวหน้างานเท่านั้น แต่หากเป็นเวลาพักหรือเวลาเลิกงานแล้วนั้นพนักงานทุกคนมีอิสระอย่างเต็มที่ในการพักผ่อนและการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยพนักงานสามารถจัดสรรเวลาพักผ่อนสำหรับตนเองและครอบครัวได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานเป็นการบริหารเวลาระหว่างเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อยู่ในระดับปานกลาง โดยบริษัทมีการคำนึงถึงวิธีในการกำจัดของเสียที่เกิดจากระบวนการผลิตอย่างถูกต้องเหมาะสม โดยของเสียในโรงงานอุตสาหกรรมจะต้องมีวิธีการกำจัดโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะในการกำจัดและต้องได้รับรองมาตรฐานคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมเท่านั้น รวมทั้งมลภาวะทางอากาศทางบริษัทได้มีกระบวนการผลิตที่ปล่อยไอน้ำสู่อากาศ และมีการส่งวัตถุดิบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการผลิตไปวิเคราะห์ยังประเทศญี่ปุ่นเพื่อให้เกิดความมั่นใจแก่พื้นที่โดยรอบว่าไม่ก่อให้เกิดอันตราย นอกจากนั้นประเด็นเรื่องการคอร์รัปชันทางบริษัทได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากมีการจัดอบรมให้แก่ระดับหัวหน้างานถึงกรณีศึกษาเรื่องการคอร์รัปชันในบริษัทในเครือที่ผ่านมา และบริษัทยังรณรงค์เรื่องการรับของขวัญจากบริษัทคู่ค้าในช่วงเทศกาลต่าง ๆ และนอกจากนั้นบริษัทยังดำเนินกิจกรรมเพื่อตอบแทนสังคมทุกปี เช่นการแจกของขวัญในวันเด็กให้แก่โรงเรียนในพื้นที่ใกล้เคียง

ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการปฏิบัติงานในกระบวนการผลิตพนักงานหรือพนักงานในระดับสำนักงานจะต้องทำงานเดิม ๆ ซ้ำทุกวัน แต่สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานเกิดความชำนาญมากยิ่งขึ้น เพราะได้ทำงานแบบเดิม หากเกิดปัญหาจากการทำงานพนักงานจะพยายามช่วยกันหาสาเหตุของปัญหานั้นทำให้เป็นสิ่งที่ทำลายแก่พนักงาน และทำให้พนักงานมีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในครั้งต่อไปได้ และนอกจากนั้นทางบริษัทมีนโยบายในการโอนย้ายงานให้พนักงานไปทำงานในหน้าที่ใหม่เพื่อเป็นการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ ได้ครบ

ด้านลักษณะการบริหารงาน จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน ของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน เป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ โดยเฉพาะในหน่วยงานที่มีผู้บังคับบัญชาอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมากอย่างเช่นองค์กรนี้ การบริหารงานที่ยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และเคารพสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของบริษัท หรือด้านอื่น ๆ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลที่มีความหมายในองค์กรและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีได้สอดคล้องกับ Huse and Commings (1985) ที่ได้ให้ความหมายของลักษณะการบริหารงานไว้ว่า หมายถึงการมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยายกาองค์กรที่มีความเสมอภาค และยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยพบว่า พนักงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทน เช่น โบนัส สวัสดิการ ค่ากะอย่างเหมาะสมและอยู่ในระดับที่สูงเพียงข้อเดียวในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เนื่องจากผลิตภัณฑ์ที่ทางบริษัทผลิตนั้นเป็นชิ้นส่วนยานยนต์เพราะฉะนั้นจึงค่อนข้างได้ค่าตอบแทนที่ค่อนข้างสูง หากพิจารณาเรื่องเงินเดือน พบว่าฐานเงินเดือนของบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง แต่จะได้รับค่าตอบแทนจากส่วนอื่น ๆ แทนตามที่กล่าวไปข้างต้น

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ทำงานในลักษณะเป็นงานประจำ โดยทำหน้าที่เดิมในทุกวัน ซึ่งในความก้าวหน้าในการทำงานสำหรับพนักงานฝ่ายผลิต อาจได้รับความก้าวหน้าน้อยกว่าพนักงานในระดับหัวหน้างานหรือระดับบริหาร เนื่องจากเส้นสายอาชีพ (Career path) อาจจะสั้นกว่า เพราะพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาที่ไม่สูง แต่หากได้รับการอบรมทักษะเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มเติม บริษัทก็พร้อมที่จะพิจารณาในส่วนของความก้าวหน้า ส่วนความมั่นคงในอาชีพ คือการที่พนักงานรู้สึกมั่นใจว่าจะไม่ถูกให้ออกจากงาน โดยไม่มีความผิดหรือบริษัทมีความมั่นคงมากพอที่จะไม่ปิดกิจการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) นิยามไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ หมายถึงพนักงานสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงาน และต้องมีการมอบหมายงานใหม่และงานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต ส่วนความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจ มั่นคงในงานว่าบริษัทจะไม่ล้มละลายทำให้ต้องหางานใหม่ เนื่องจากองค์การที่ศึกษานี้เป็นองค์การใหญ่ เปิดกิจการมานานทำให้พนักงานสามารถเชื่อถือได้

### 3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง และด้านพฤติกรรมกรการตระหนักในหน้าที่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมกรการเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยและมีค่าเท่ากับ ด้านพฤติกรรมกรการอดทนอดกลั้น และอันดับท้ายสุด คือด้านพฤติกรรมกรการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นนอกจากนั้นยังมีค่าเท่ากับด้านพฤติกรรมกรการรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ

พฤติกรรมกรการตระหนักในหน้าที่ จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรการตระหนักในหน้าที่ ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อยู่ในระดับสูง โดยส่วนใหญ่แล้วพนักงานมาทำงานตรงเวลาเพราะมีการบันทึกเวลาการเข้างานและเลิก

งาน โดยบริษัทมีการสร้างแรงจูงใจในการมาทำงานตรงเวลาด้วยการให้เบี้ยขยันรายเดือนและรายปี รวมถึงเวลาเริ่มงานจะมาทำงานอย่างตรงเวลา และระหว่างการปฏิบัติงานพนักงานจะไม่พูดคุยเรื่องส่วนตัวในเวลางาน เนื่องจากการทำงานจะต้องมีสมาธิกับการทำงานค่อนข้างสูง เพราะผลิตภัณฑ์ที่ผลิตนั้นเป็นอุปกรณ์ที่ใช้ในรถยนต์ซึ่งเกี่ยวข้องกับความปลอดภัย เพราะฉะนั้นพนักงานจึงตระหนักในเรื่องความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ และยึดมั่นในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (1988) นิยามไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่เต็มใจจะปฏิบัติงานให้เหนือกว่าที่องค์การคาดหวังตามมาตรฐาน

พฤติกรรมการเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่นของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อยู่ในระดับสูง โดยปกติเมื่อมีพนักงานที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่ ทุกคนพยายามให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำเป็นอย่างดีด้วยความเต็มใจ รวมถึงการสอนงานให้กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (1988) นิยามไว้ว่า พฤติกรรมที่เต็มใจให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับเรื่องงาน

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อยู่ในระดับสูง การปฏิบัติงานของพนักงาน พบกับความเครียดและความกดดันต่าง ๆ มากมาย เช่น พนักงานฝ่ายผลิตจะต้องผลิตงานในแต่ละวันให้ได้ตามเป้าหมายที่ทางฝ่ายวางแผนการผลิตได้วางไว้เพื่อให้สามารถส่งสินค้าได้ทันตามที่ลูกค้าต้องการ เพราะฉะนั้นพนักงานฝ่ายผลิตจะต้องยืนปฏิบัติงานในระหว่างการทำงานตลอดเวลา รวมทั้งการปฏิบัติงานกับเครื่องจักรอยู่ตลอดเวลาซึ่งต้องใช้ความระมัดระวังในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ จากสถิติในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของบริษัทค่อนข้างน้อยร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (1988) นิยามไว้ว่า ความปรารถนาที่จะอดทนอดกลั้นต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงานและความกดดันต่าง ๆ โดยไม่มีการเรียกร้องใด ๆ

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อยู่ในระดับสูง บริษัทมีพนักงานเป็นจำนวนมากและต้องทำงานร่วมกัน มีความสนิทสนมกัน อย่างพี่น้อง พี่พวาศัยซึ่งกันและกัน ส่งผลให้พนักงานในองค์การแสดงออกถึงความเต็มใจร่วมมือกันทำงาน มีน้ำใจช่วยเหลือกันทั้งในเรื่องงาน และไม่ใช้งานในหน้าที่ที่ตนเองต้องรับผิดชอบก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Moorman and Blakely (1995) นิยามไว้ว่า การช่วยเหลือระหว่างบุคคลเป็นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในขณะที่เขาต้องการให้ช่วยเกี่ยวกับงานของเขา

พฤติกรรมความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ จากการศึกษาพบว่าพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พฤติกรรมความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ ของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อยู่ในระดับสูง พบว่า บริษัทมีนโยบายต่าง ๆ มากมายที่เน้นในเรื่องความปลอดภัย เช่น เรื่องทางเดินภายในบริเวณโรงงาน (Walk ways) ซึ่งพนักงานจะต้องเดินภายในทางเดินที่ทางบริษัทได้กำหนดไว้ให้เท่านั้น รวมถึงการปฏิบัติตามวิธีการเดินที่ทำให้พนักงานได้รับความปลอดภัยจากการเดินภายในบริษัท ไม่ว่าจะเป็นอันตรายจากรถขนส่งสินค้า เป็นการแยกอย่างชัดเจนระหว่างทางเดินรถและทางเดินคน และนโยบายดังกล่าวนี้ พนักงานให้ความร่วมมือกับบริษัทเป็นอย่างมากและเป็นการปลูกจิตสำนึกในเรื่องของระเบียบให้กับพนักงานได้ปฏิบัติตาม นอกจากนี้พนักงานแต่ละคนจะมีต้องรักษาความสะอาดภายในโรงงานทั้งบริเวณพื้นที่ทำงานต้องปฏิบัติตามหลัก 5 ส. เพื่อให้พื้นที่ในการทำงานสะอาด มีความสะดวกในระหว่างการทำงานและยังทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้พนักงานได้ปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวความคิดของ Organ (1988) นิยามไว้ว่า พฤติกรรม การให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบและมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานขององค์กร

#### 4. ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมากที่สุด ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และอันดับท้ายสุดคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ด้านการคงอยู่กับองค์กร จากการศึกษาพบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กร ของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรนั้น สิ่งที่สำคัญ คือ ความจำเป็นในการเลี้ยงชีพเมื่อพิจารณาแล้ว พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นว่าประเด็นดังกล่าวอยู่ในระดับสูง เพราะพนักงานทุกคนต่างมีภาระทางบ้าน ไม่ว่าจะเป็นพ่อแม่ ลูก ภาระด้านหนี้สิน เพราะบริษัทเป็นอุตสาหกรรมยานยนต์ทำให้ผลประกอบการค่อนข้างดี เงินโบนัสในแต่ละปีเฉลี่ยค่อนข้างสูง จึงสามารถจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสม โดยพนักงานจะพิจารณาว่าถ้าองค์กรให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่เพียงพอต่อพนักงาน พนักงานก็จะอยู่กับองค์กร แต่เมื่อเปรียบเทียบด้านค่าตอบแทนกับองค์กรในลักษณะเดียวกันแล้วพบว่า มีค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ น้อยกว่าเมื่อพนักงานได้รับข้อเสนอจากบริษัทอื่นที่ดีกว่าก็อาจทำให้เกิดความลังเลใจในการอยู่กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ได้ให้นิยามของความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนกับ

การคงอยู่กับองค์กรของบุคคลแต่ละคน เนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทนี้ เมื่อเปรียบเทียบแล้วไม่น้อยกว่าองค์กรอื่นที่ประกอบธุรกิจเดียวกัน ซึ่งถ้าหากพนักงานลาออกจากองค์กรนี้ไป อาจจะหาองค์กรที่ได้ให้ค่าตอบแทนที่ดีเท่านี้จากองค์กรอื่นก็เป็นได้

ด้านบรรทัดฐาน จากการศึกษาพบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานบางส่วนเป็นคู่สามีภรรยาหรือครอบครัวอาจจะเป็นญาติชวกันมาทำงาน เมื่อครอบครัวมาทำงานที่นี้กันหลายคนจึงอยากจะทำงานกับองค์กรนี้ รวมทั้งการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว จึงยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนี้ ส่วนใหญ่พนักงานมีความคิดเห็นว่าการย้ายงานบ่อย ๆ ไม่ใช่เรื่องที่ผิดสำหรับพนักงานเมื่อได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า หรือได้รับความเจริญก้าวหน้าก็จะย้ายงานไปยังที่ใหม่ สอดคล้องกับแนวความคิดของ Allen and Meyer (1990) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานไว้ว่า ความรู้สึกที่เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ก็ต้องมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร อันเป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรกระทำและถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐานนี้เกิดจากค่านิยมส่วนบุคคล เช่นการที่บุคคลอาจมีค่านิยมว่าคนที่ย้ายงานบ่อย ๆ เป็นคนที่ไม่มีความจงรักภักดี

ด้านจิตใจ จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานมีความคิดเห็นที่ไม่รู้สึกผิดที่ลาออกจากบริษัทนี้ ถ้าได้รับข้อเสนองานใหม่ ซึ่งประเด็นนี้อยู่ในระดับต่ำ พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20- 30 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 60.49 พนักงานยังสามารถไปทำงานยังบริษัทอื่นได้ เนื่องจากอายุยังไม่มาก และยังมีตัวเลือกในการไปทำงานยังบริษัทอื่นและอาจจะเนื่องมาจากพนักงานเป็นเพียงผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงกับผลประโยชน์ของบริษัท จึงทำให้พนักงานไม่ได้รู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากนัก สอดคล้องกับแนวความคิดของ Allen and Meyer (1990) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไว้ว่า การจะอยู่กับองค์กร ความผูกพันต่อเนื่องในการอยากอยู่ต่อต่อ เนื่องจากผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร อาจเรียกว่าเป็นความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculative commitment) เป็นปัจจัยหลักในการเลือกที่จะทำงานต่อหรือโยกย้ายเปลี่ยนองค์กร ความผูกพันนี้จะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่องไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เพราะอาจเสียประโยชน์ที่ควรได้รับการลงทุนไปในองค์กรนี้



## 5. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย $H_a: \rho \neq 0$ (คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร) ( $r = 0.255, p\text{-value} < 0.01$ )
สมมติฐานการวิจัยที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์กร	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย $H_a: \rho \neq 0$ (คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อ องค์กร) ( $r = 0.124, p\text{-value} < 0.05$ )
สมมติฐานการวิจัยที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ ผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย $H_a: \rho \neq 0$ (พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร) ( $r = 0.243, p\text{-value} < 0.01$ )

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ต่ำ ( $r = 0.255^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ต่ำ ( $r = 0.124^*$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสุดท้ายการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ต่ำ ( $r = 0.243^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายสมมติฐานของการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ดังนี้

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1** คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากผลการศึกษาพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัดดา เพ็ชรประยูร (2545) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สอดคล้องในบางด้านคือ คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม และขัดแย้งกับงานวิจัยปีนปีทนา ครุฑพันธุ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

**สมมติฐานการวิจัยที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ณิชสุดา จารุนครานนท์ (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานผลิตอาหารแปรรูปเนื้อไก่แห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 706, p < 0.01, r = 649, p < 0.01,$

$r = .557, p < 0.01, r = .557, p < 0.01, r = .487, p < .475, p < 0.01, r = .580, p < 0.01, r = .140, p < 0.05$  ตามลำดับ) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา เล็บครุฑ (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิณี เฉชะตา (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ การเกิด อนันต์วินาศรณ์ (2552) การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### สมมติฐานการวิจัยที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความผูกพันด้านองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤเบศร์ สายพรหม (2548) ได้ศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่ง พบว่าความผูกพันด้านองค์กร โดยรวม ด้านความรู้สึกละและด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ด้านผลประโยชน์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสุดท้ายความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก

สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรได้ โดยมีสัมประสิทธิ์ทำนายร้อยละ 14.1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานิศ นิลแจ้ง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความตั้งใจลาออก พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาพร ทศนแสงสุรย์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา: วิสาหกิจขนาดย่อมประเภทอุตสาหกรรมผลิตถุงพลาสติก พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรมีนโยบายพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมและมีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายดังกล่าวให้กับพนักงาน

นอกจากนั้นทางองค์กรควรเน้นทางด้านนโยบายทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดให้มีโปรแกรมการปฐมนิเทศพนักงานที่เข้าทำงานใหม่ให้ทราบถึง ค่าตอบแทน ผลประโยชน์หรือสวัสดิการที่เขาจะได้รับ และเส้นทางสายอาชีพในอนาคตของเขาเมื่อเข้ามาทำงานอยู่ในองค์กร ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ องค์กรควรศึกษาค่าตอบแทนหรือสวัสดิการของธุรกิจในลักษณะเดียวกันคือ อุตสาหกรรมยานยนต์ ของตลาดแรงงานว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างจากธุรกิจของตนอย่างไร เพื่อปรับปรุงผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อให้เทียบเท่าหรือสูงกว่า เพื่อจูงใจพนักงานให้อยู่กับองค์กร

### 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในอันดับท้ายสุด ทั้งนี้พนักงานในไลน์การผลิตส่วนใหญ่เป็นพนักงานแบบสัญญาจ้าง (Subcontract) โดยทางบริษัทจะมีการปรับเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานปีละ 1 ครั้ง โดยมีการทดสอบความรู้ความสามารถในเรื่องกฎระเบียบและความรู้ในการทำงาน ซึ่งพบว่าพนักงานที่จะปรับจากพนักงานแบบสัญญาจ้างเป็นพนักงานประจำได้นั้น จะต้องส่งสมประสงค์และความรู้ ความสามารถ

ในระยะเวลาหนึ่ง ทำให้พนักงานมองว่าค่อนข้างเป็นเรื่องยาก และพนักงานแบบสัญญาจ้างบริษัทสามารถยกเลิกสัญญาจ้างได้ง่ายกว่าพนักงานประจำ หรือการทำผิดกฎระเบียบของพนักงานสัญญาจ้างสามารถส่งคืนให้กับบริษัทสัญญาจ้างได้ค่อนข้างง่าย โดยสร้างเกณฑ์ในการปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปรับเป็นพนักงานประจำ เพิ่มเกณฑ์ในด้านอื่น ๆ นอกจากการสอบวัดความรู้ เช่นการประเมินจากหัวหน้างานของตนเอง ข้อมูลการลา หรือประวัติการได้รับใบเตือน

2.2 จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ควรรักษาดีนี้ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นไป โดยการที่องค์การควรสร้างขวัญกำลังใจรวมทั้งการส่งเสริมพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น การให้รางวัลแก่พนักงานที่เสนอแนะความคิดเห็นซึ่งปัจจุบันบริษัทได้มีการดำเนินการเรื่อง Kaizen Idea โดยให้พนักงานทุกระดับสามารถเสนอแนะ และความคิดเห็นในการพัฒนาบริษัทที่เป็นประโยชน์และกิจกรรม Small group activity สำหรับวิศวกรและพนักงานในสำนักงาน ซึ่งสามารถนำมาใช้ได้จริง และมอบรางวัลใจให้กับพนักงานและประกาศเกียรติคุณให้พนักงานทั้งบริษัทได้รับทราบ เป็นการสร้างความภูมิใจในตนเองให้กับพนักงาน และยังก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีต่อองค์การในอนาคต

2.3 จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และควรเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ โดยองค์การมีการเน้นที่ยอดขายการผลิตและมองที่ผลกำไรเป็นหลัก จึงอาจทำให้พนักงานรู้สึกขาดความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจไป ดังนั้นองค์การจึงควรดำเนินการด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจเพิ่มมากยิ่งขึ้น เช่นการจัดงานเลี้ยงตามเทศกาลต่าง ๆ การจัดการแข่งขันกีฬาภายในเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกันและมีส่วนร่วมกับองค์การเพื่อทำให้พนักงานรู้สึกเป็นสมาชิกกับองค์การเกิดความผูกพันต่อองค์การและอยากอยู่กับองค์การต่อไป และควรมีการสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การยิ่งขึ้น

### 3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และเป็นการประเมินจากการรับรู้ของพนักงาน ดังนั้นในการดำเนินการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ทั้งพนักงานและระดับผู้บริหาร และมีการสังเกตพฤติกรรมของพนักงานไปด้วย ซึ่งจะทำให้ผลการวิจัยที่ได้มีความสมบูรณ์มากขึ้น นอกจากนั้นควรมีการศึกษา

เปรียบเทียบกับพนักงานในบริษัทอื่นที่ประกอบธุรกิจในลักษณะใกล้เคียงกันด้วยเพื่อเปรียบเทียบ  
ผลการศึกษาในลำดับต่อไป

## บรรณานุกรม

- การเกิด อนันต์นำวีณุสรณ์. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์. (2548). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราภรณ์ น้อยนคร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- จุฑาพร กบิลพัฒน์. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชญาณิศ นิลแจ้ง. (2550). *การศึกษาการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวในบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนัดดา เพ็ชรประยูร. (2545). *การรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). *ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ชุตินา ชุตินันท์. (2554). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (*Organizational citizenship behavior*) ที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ (*Learning organization*) กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจผู้ให้บริการ โทรศัพท์เคลื่อนที่. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: วิ.พรีนธ์.
- ณัฐวรรณ แก้วมณี. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำในศูนย์แห่งหนึ่งขององค์กรการบินในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐสุดา จารุณรานนท์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงงานอาหารแปรรูปเนื้อไก่แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพย์สุคนธ์ จงรักย์. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรนุช ติระณะประกิจ. (2546). แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการคลังในสถานอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระศักดิ์ กุศลานนท์. (2545). การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- นฤเบศร์ สายพรหม. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิสารัตน์ คำพลอย. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน ทูทางจิตวิทยา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยมีความผูกพันกับองค์การ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญแสง ชีระภากร. (2552). *ภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุษยามณี จันทร์เจริญสุข. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปกรณ์ ลีโยธิน. (2558). *พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในธุรกิจโรงแรม*. วารสาร *หาดใหญ่วิชาการ*. 13(2), หน้า 1-2.
- ปรีดี อธิพิงศ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2555). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษา คณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- พงษ์เทพ เเงะด่วน. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลต่างวัย : กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพ็ญผกา พุ่มพวง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แพรภัทร ยอดแก้ว. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ภัทรา แสงอรุณ (2543). *การรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ: กรณีศึกษาฐานทัพเรือพังงา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทริกา ศิริเพชร. (2541). *ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทธนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง. (2541). *ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- มนตรี แก้วด้วง. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รชฎ ชัยสดมภ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การพฤติกรรมการทำงานที่ดีขององค์การและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง*. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชนิวรรณ ไม้สุวรรณ. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตติพร พนเชษฐกุล. (2544). *ความเครียดและคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมศรี จันทร์เทวี. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สรรเสริญ เตชะบุรพา. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559*. เข้าถึงได้จาก [http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/Summaryplan\\_11\\_thai.pdf](http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/Summaryplan_11_thai.pdf).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th/download/plan12>.
- สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ. (2547). *ความผูกพันของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อองค์กรผู้ว่าจ้าง : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์พัฒนา

แรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ,  
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุธินี เดชะตา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อทิกร แก้วมา. (2550). *ความสัมพันธ์ของการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในฐานะพฤติกรรมตามบทบาท เจตนาในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกิดขึ้นจริง: ศึกษากรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อมรรัตน์ อ่อนนุช. (2546). *คุณภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อังฉรา เนียมหอม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)*. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อาภาพร ทิศนแสงสุรีย์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศของกิจการในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของกิจการ ในวิสาหกิจขนาดย่อมประเภทอุตสาหกรรมการผลิตถุงพลาสติก*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Baron, J., & Greenberg, R. A. (1993). *Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Allyn and Bacon.

Baron, R. A. (1986). *Behavior in organization*. Boston: Allyn and Bacon.

- Bateman, T. S., & Organ D. W. (1983). Job satisfaction and good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Becker, H. S. (1960). Notes on concept of commitment. *American journal of sociology*, 66, 35.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Cherrington, J. D. (1994). *Organization behavior: The Management of individual and organization performance*. Boston: Allyn and Bacon.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (1997). *Organization development and change* (6<sup>th</sup> ed.). USA: South-Western college publishing.
- Delamotte, Y., & Talcezawa, S. (1984). *Quality of working life in international perspectives*. Switzerland: International labour organization.
- Dubrin, A. J. (1992). *Human relations: A job oriented approach* (5<sup>th</sup> ed.). Englewood Cliffs, N. J., Prentice-Hall.
- Feldman, D. C. (1986). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change*. Minesota: West publishing.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: a study of commitment mechanism in Utopion community. *American Sociological Review*, 37(January), 449.
- Kanter, R. M. (1972). *Contemporary industrial/ organizational psychology* (3<sup>rd</sup> ed.). Pacific Grove: Books/Cole.
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74, 152-156.
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 127-142.
- Morrison E. W. (1994). Role definitions and organization citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*, 37, 1543-1567.
- Muchinsky, P. M. (2000). *Psychology applied to work* (6<sup>th</sup> ed.). Australia: Wadsworth.

- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Organizational behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington books.
- Organ, D. W. (1991). *The applied psychology of work behavior: A book of reading* (4<sup>th</sup> ed). Illinois: Irwin.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74, 157-164.
- Ronen, S. (1981). *Quality of work life and motivation consideration. Flexible working hours: An innovative in the quality of work life*. USA: McGraw-Hill.
- Schanake, M. (1991). Organizational citizenship behavior: A review, proposed model and research agenda. *Human Relation*, 44, 735-759.
- Schanake, M., & Dumber, M. P. (1997). Organizational citizenship behavior: The impact of rewards and reward practice. *Journal of Management Issues*, 9(Summer), 216-229.
- Shrovan, D. J. (1983). *Quality or work life. Perspectives for business and the public sector*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Shrovan, D. J. (1989). *Quality of work life: Perspectives for business*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Sonnenberg, F. K. (1991, May-June). A strategic approach to employee motivation. *Journal of Business Strategy*, 12, 41-43.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Turnipseed, D. (1996). Organizational citizenship behavior: An examination of the influence of the workplace. *Leadership & Organization Development Journal*, 17(2), 42-47.
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 525-531.
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: What is it?. *Slone management review*, 15(1), 12-16.

- Walton, R. E. (1975). Criteria for quality of working life. In L. E. Davis, A. B. Chermis and Associates (Eds.) *the Quality of working*. New York: The free press, Life, 1.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organization commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, *17*, 601-617.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper & Row.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

### คำชี้แจง

1.แบบสอบถาม ประกอบด้วยเนื้อหา 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

#### 1. เพศ

- 1) ชาย  2) หญิง

#### 2. อายุ

- 1) ต่ำกว่า 20 ปี  2) ระหว่าง 20-30 ปี  
 3) ระหว่าง 31-40 ปี  4) มากกว่า 40 ปี

#### 3. อายุงาน(ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้)

- 1) ต่ำกว่า 2 ปี  2) 2-5 ปี  3) 6-9 ปี  
 4) 10-13 ปี  5) มากกว่า 13 ปี

#### 4. วุฒิกการศึกษา

- 1) ต่ำกว่ามัธยมศึกษา  2) มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า  3) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า  
 4) ปริญญาตรี  5) ปริญญาโท  6) ปริญญาเอก

#### 5. ระดับตำแหน่ง

- 1) พนักงานฝ่ายผลิต (Operator)  2) หัวหน้างาน (Forman, Line leader, Supervisor)  
 3) พนักงานสำนักงาน (Office staff)  4) วิศวกร (Engineer)  
 5) ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย, ผู้จัดการฝ่าย, ฝ่ายบริหาร (Assistance manager/ Manager, Management)

#### 6. ระดับเงินเดือน

- 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท  2) 15,000-20,000 บาท  3) 20,001- 25,000 บาท  
 4) 25,001- 30,000 บาท  5) 30,001- 35,000 บาท  6) มากกว่า 35,000 บาท

โปรดพิจารณาข้อความในส่วนที่ 2 ถึง 4 โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางข้างท้ายข้อความ  
 ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น และความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด  
 เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด  
 เห็นด้วย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่  
 ไม่แน่ใจ หมายถึง ท่านไม่แน่ใจกับข้อความนั้น  
 ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่  
 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ</b>					
1. ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
2. ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทน เช่น โบนัส สวัสดิการ ค่ากะ อย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่รับผิดชอบ					
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับ เพื่อนร่วมงานในตำแหน่งเดียวกัน และรับผิดชอบเหมือนกัน					
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต					
<b>2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ</b>					
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความปลอดภัย					
2. หน่วยงานของท่านมีการกวดขันเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ ในการทำงาน					
3. เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้รับการดูแล และซ่อมบำรุง อยู่เสมอ จนมั่นใจได้ว่ามีความพร้อมในการนำไปใช้ได้โดยไม่มี อันตราย					
<b>2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ</b>					
1. งานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม					
2. ท่านทำงานเดิม ๆ ทุกวัน ไม่มีโอกาสเรียนรู้เพิ่มเติม					
3. ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะที่ท่านมีอยู่นั้น มาปรับใช้กับ การปฏิบัติงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
<b>2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง</b>						
1. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						
2. ท่านคิดว่าการทำงานที่นี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้า						
3. งานที่ท่านทำไม่มีความมั่นคงในอาชีพ						
<b>2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม</b>						
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน						
2. ท่านรู้สึกโดดเดี่ยว อ้างว้าง ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน						
3. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ						
<b>2.6 ด้านลักษณะการบริหารงาน</b>						
1. การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานของท่านทำให้รู้สึกว่าคุณค่า						
2. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน						
3. การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีรูปแบบที่น่าพึงพอใจ						
<b>2.7 ภาวะอิสระจากงาน</b>						
1. ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน						
2. ท่านมีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน						
3. งานที่ท่านรับผิดชอบไม่จำเป็นต้องทำงานนอกเวลา ปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน						
<b>2.8 ความรับผิดชอบต่อสังคม</b>						
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การสนับสนุนของรางวัลในวันเด็ก						
2. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการขจัดคอร์รัปชันในหน่วยงาน						
3. หน่วยงานของท่านมีการกำจัดของเสียที่เกิดจากระบวนการผลิตอย่างถูกต้องและเหมาะสม						

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>3.1 ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น</b>					
1. ท่านปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน					
2. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีงานล้นมือ					
3. ท่านให้คำแนะนำช่วยเหลือพนักงานใหม่แม้กระทั่ง ไม่ใช่หน้าที่ โดยที่พวกเขาไม่ต้องร้องขอ					
4. เพื่อนร่วมงานของท่านไม่สนใจกับงานที่ไม่ใช่ของตนเอง					
<b>3.2 ด้านพฤติกรรมกรเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น</b>					
1. ท่านช่วยเหลือและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหา การทำงาน					
2. ท่านมักล้อเลียนหรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ทำงานผิดพลาด					
3. ท่านพยายามทำงานอย่างเป็น ระบบเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา กับผู้อื่น					
<b>3.3 ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น</b>					
1. ท่านชอบทำให้มีปัญหาอุปสรรคในการทำงาน จากเรื่องเล็ก กลายเป็นเรื่องใหญ่					
2. ท่านมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์ ผู้อื่น					
3. ท่านชอบร้องเรียนหรือวิจารณ์ในเรื่องไร้สาระ ไม่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงาน					
<b>3.4 ด้านพฤติกรรมความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ</b>					
1. ท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานคนอื่น					
2. ท่านไม่มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรม ของหน่วยงาน					
3. ท่านสามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้ดี					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
4. เมื่อเล็งเห็นสิ่งที่คุณคิดว่าเกิดปัญหากับหน่วยงาน ท่านจะเสนอแนวทางแก้ไขแม้ว่าจะเสี่ยงกับการที่ผู้อื่นไม่เห็นด้วยก็ตาม					
<b>3.5 ด้านพฤติกรรมการณ์ตระหนักในหน้าที่</b>					
1. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด					
2. ท่านเป็นคนตรงต่อเวลาในการมาทำงาน					
3. ท่านใช้อุปกรณ์สำนักงาน หรือของใช้ต่าง ๆ ในหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า					
4. ท่านมักคุยเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในเวลาการทำงาน					

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>4.1 ด้านความผูกพันด้านจิตใจ</b>					
1. ท่านตั้งใจจะทำงานที่บริษัทนี้จนเกษียณ (อายุงาน 55 ปี)					
2. ท่านจะไม่รู้สึกผิดที่ลาออกจากบริษัทนี้ ถ้าได้รับข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่า					
3. ท่านไม่รู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้					
4. ท่านรู้สึกว่าคนในบริษัทนี้มีความผูกพันกันเหมือนเป็นคนในครอบครัว					
5. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทนี้					
<b>4.2 ด้านความผูกพัน ด้านการลงอยู่กับองค์กร</b>					
1. ท่านยังคงทำงานอยู่ในบริษัทนี้เพราะความจำเป็นในการเลี้ยงชีพ					
2. ถ้าท่านลาออกจากบริษัทนี้ ท่านก็สามารถหารายได้จากบริษัทใหม่เทียบเท่ากับที่ได้รับบริษัทนี้เช่นกัน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3. ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทนี้เพราะจะหางานใหม่ ที่ให้ค่าตอบแทนดีแบบนี้ยาก					
<b>4.3 ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน</b>					
1. การที่คนทำงานในบริษัทใดบริษัทหนึ่งเป็นระยะเวลานาน จะเป็นสิ่งที่ดีในอนาคต					
2. ท่านคิดว่าผู้คนที่ทำงานจากบริษัทหนึ่งไปยังอีกบริษัท หนึ่งบ่อยเกินไป					
3. ท่านได้รับการสอนให้เชื่อในคุณค่าของความภักดีต่อองค์กร					
4. การเปลี่ยนงานจากบริษัทหนึ่งไปอีกบริษัทหนึ่งไม่เป็นเรื่องคิด จรรยาบรรณสำหรับท่าน					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ  
ความผูกพันต่อองค์กร

1. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

.....

.....

.....

.....

2. ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

.....

.....

.....

.....

3. ด้านความผูกพันต่อองค์กร

.....

.....

.....

.....