

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้สภาพแวดล้อมต่างๆภายในสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมากทั้งในด้านของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี การศึกษา และวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่บุคคลในสังคม เช่น ในด้านเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปบ้านเมืองเข้าสู่ยุคข้าวยากหมากแพง คนในสังคมก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำรงชีวิต ส่วนในด้านของวัฒนธรรมก็เช่นเดียวกันปัจจุบันวัฒนธรรมในสังคมไทยเรานั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเนื่องจากกระแสสังคมของทางตะวันตกได้แผ่ขยายเข้าสู่สังคมไทยมากยิ่งขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อคนในสังคมเป็นอย่างยิ่ง ไม่เพียงแต่คนในสังคมเท่านั้นที่มีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป องค์กรก็เช่นเดียวกันก็จำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ในยุคที่มีการแข่งขันสูง เพราะถ้าหากองค์กรไม่สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้นั้น องค์กรก็อาจจะประสบความล้มเหลวได้ (บัณฑิตกร แจ่มเจริญกิจ, 2555) ดังนั้นแล้วผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการประสานงานระหว่างบุคคลและงานให้ชีวิตและการทำงานผสมผสานกันอย่างกลมกลืน ให้ทำให้ผู้ทำงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น เพราะเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

บริษัท จินปาว ฟริชชั่น อินค์สตีร์ จำกัด เป็นบริษัทประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ตั้งอยู่ที่ 631 หมู่ 4 นิคมอุตสาหกรรมบางปู ซอย 12 ตำบลแพรกษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท จินปาว ฟริชชั่น อินค์สตีร์ จำกัด จำนวน 1,137คน ซึ่งมีทั้งพนักงานที่ลาออก และรับสมัครเข้ามาทำงานใหม่อยู่ตลอดเวลา เห็นได้จากรายงานประจำปี 2560 ที่ได้สรุปไว้ว่า บุคลากรมีการลาออกจากงานมากกว่าร้อยละ 25 (บริษัท จินปาว ฟริชชั่น อินค์สตีร์ จำกัด, 2561) และประกาศของบริษัทผ่านทางเว็บไซต์ต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา ซึ่งการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นผู้นำนโยบายจากผู้บริหารไปขับเคลื่อน ปฏิบัติให้เกิดผลได้ บุคลากรจึงมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จ

ขององค์กร ซึ่งย่อมจะส่งผลต่อผลกำไรขององค์กรด้วย นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น ยังจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคมและเคมี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน งานวิจัยของ ชีรวีร์ รุจพงษ์จันทร์ (2557) ที่ศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในบริษัท เมืองโบราณ จำกัด พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศ องค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ Jessie (2015) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจจะศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน บริษัท จินปาว ฟริชชั่น อินดัสตรี จำกัด ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบระดับของคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และทราบถึงอิทธิพลของคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน บริษัท จินปาว ฟริชชั่น อินดัสตรี จำกัด และสามารถนำข้อมูลจากงาน ไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงาน ได้อีกด้วย ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัย ไปใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเติบโตของธุรกิจได้อย่างยั่งยืนต่อไป ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงาน บริษัท จินปาว ฟริชชั่น อินดัสตรี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงาน บริษัท จินปาว ฟริชชั่น อินดัสตรี จำกัด

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานใน บริษัท จินปาว ฟริชชั่น อินคัสทรี จำกัด

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน บริษัท จินปาว ฟริชชั่น อินคัสทรี จำกัด โดยใช้วิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ในบริษัท จินปาว ฟริชชั่น อินคัสทรี จำกัด จำนวน 1,137 คน (บริษัท จินปาว ฟริชชั่น อินคัสทรี จำกัด. 2561)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 300 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน บริษัท จินปาว ฟริชชั่น อินคัสทรี จำกัด จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาสร้างตัวแปรสำหรับการศึกษาวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) สถานภาพการสมรส
- 5) อายุงาน
- 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่
 - 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 - 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
 - 3) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ
 - 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง
 - 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม
 - 6) สิทธิของพนักงาน
 - 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
 - 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์ กับสังคมโดยตรง

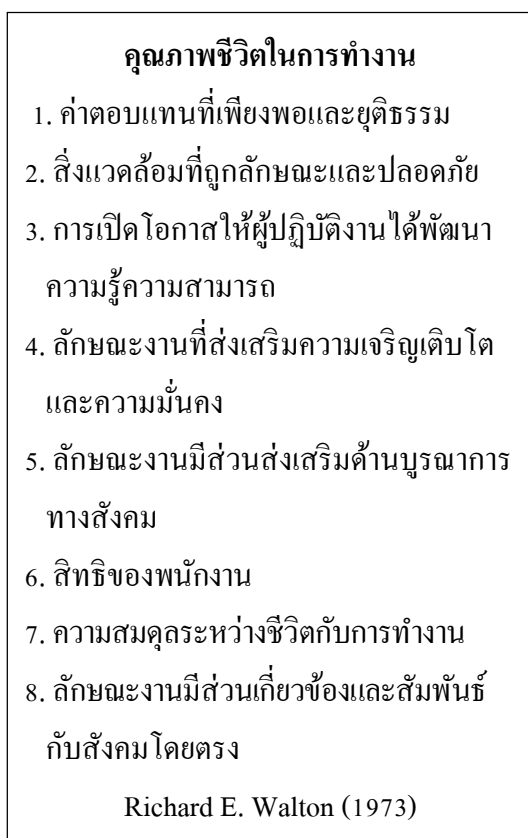
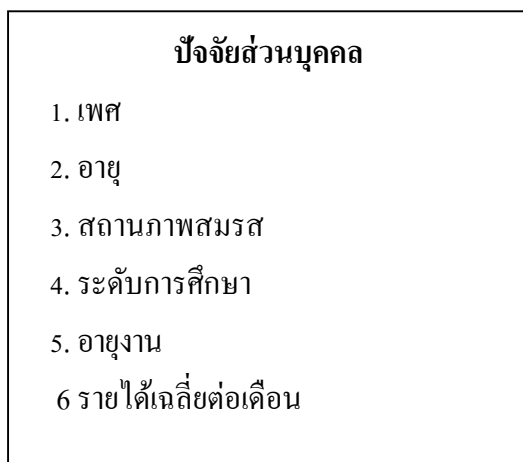
2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5 ด้าน ได้แก่

- 1) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่
 - 2) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
 - 3) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
 - 4) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
 - 5) พฤติกรรมการคำนึง ถึงผู้อื่น
3. พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาใน บริษัท จินปาว พรินซ์ อินดัสทรี จำกัด
 4. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการระหว่างเดือน

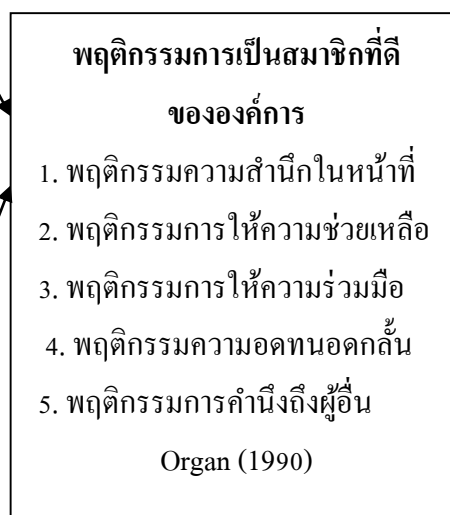
มิถุนายน ถึงเดือน กรกฎาคม 2561

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)



ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

1.6 นิยามศัพท์

1. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

เพศ หมายถึง เพศของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศชายและเพศหญิง

อายุ หมายถึง ระยะเวลาที่กลุ่มตัวอย่างดำรงชีวิตอยู่นับเวลาเป็นปีตั้งแต่เกิดจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะ การครองคู่ในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส และหม้าย/ม่าย

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒិการศึกษาระดับสูงสุดของพนักงาน ในบริษัท จินป่าว พริซิชั่น อินคัสทรี จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่ได้รับ ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท/สูงกว่า

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัท จินป่าว พริซิชั่น อินคัสทรี จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายได้ทั้งหมดต่อเดือนของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในบริษัท จินป่าว พริซิชั่น อินคัสทรี จำกัด ที่ได้รับจากการทำงานหรือประกอบอาชีพในแต่ละเดือน

2. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่บุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรม ค่าจ้างสูงได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของตนเองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ผ่านกระบวนการที่องค์การจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมปฏิบัติขององค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง รางวัลทุกรูปแบบที่พนักงานจะได้รับจากการทำงานให้แก่องค์การ โดยได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ดีกว่าตนมีค่าและมีความรู้สึกทำมาหากิจการทำงานของตนเอง

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้อง และ คนอื่น ๆ ในสังคม รวมถึงมีรายได้ที่มั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่งที่พวกเขากระทำอยู่

การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่ามี การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิ์อะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเท่าใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งความมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคมจะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า หน่วยงานของตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมการให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ ที่พนักงานมีให้กับองค์กร นอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรคาดหวังไว้ และเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม ความร่วมมือภายในองค์กร พฤติกรรมเหล่านี้ช่วยสนับสนุนองค์กร สังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงาน ถือเป็นสิ่งที่ยืนยันความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว โดยแบ่ง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมที่ พนักงานปฏิบัติงานได้ดีเกินกว่าความคาดหวังขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นขยันทำงาน การตรงต่อเวลา การประหยัดและการดูแลรักษาทรัพย์สิน หรือสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตาม กฎระเบียบ การตอบสนองนโยบายขององค์กร

พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในองค์กร โดยเฉพาะเรื่องของปัญหาที่มาจากการทำงาน อาทิเช่น การช่วยหา วัสดุอุปกรณ์ที่เพื่อร่วมงานไม่สามารถหาเองได้ การให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่ ในการเรียนรู้วิธีการใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในองค์กร

พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานมีส่วน ร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างรับผิดชอบ เช่นการให้ความสนใจกับนโยบายและประกาศต่างๆ ขององค์กร พร้อมทั้งจะรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร การแสดงความคิดเห็นและเข้าร่วม ประชุมในวาระต่าง ๆ ขององค์กร

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานมี ความพยายามที่จะป้องกันและหลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน การประสานงานร่วมกับผู้อื่น ความไม่สะดวกสบายในการทำงาน โดยไม่แสดงความไม่พึงพอใจออกมา

พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่น หรือเห็นใจผู้อื่น เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาที่อาจเกิดตามมา เนื่องจากการทำงานในองค์กรต้องอาศัยพึ่งพาซึ่งกันและกัน เช่น การเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติส่วนรวม

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ในด้านวิชาการ

1.1 นักวิชาการ นักวิจัย หรือผู้บริหาร ตลอดจนผู้สนใจ อาจนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นพื้นฐานในประยุกต์ใช้ศึกษาองค์ประกอบบรรยากาศองค์กร และองค์ประกอบของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในธุรกิจอื่น ๆ ให้กว้างขวาง และลึกซึ้งต่อไป

1.2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ นำไปใช้เผยแพร่ให้แก่ผู้ประกอบการธุรกิจ และประชาชนผู้สนใจทั่วไป ได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร อีกด้วย

2. ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 บริษัท จินปาว พริชชั่น อินดัสตรี จำกัด สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงเป็นแนวทางในการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์กร ได้

2.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายทั้งในระดับมหภาค และระดับจุลภาค เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของธุรกิจ ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในทางปฏิบัติ ได้มากยิ่งขึ้น