

**คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของพนักงาน บริษัท จินปาว พรีซิชั่น อินดัสทรี จำกัด**

เกตชานา วันทานี¹

นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
e-mail : nana48n@gmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
e-mail : praphan.ch@spu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงาน บริษัท จินปาว พรีซิชั่น อินดัสทรี จำกัด การรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรบริษัท จินปาว พรีซิชั่น อินดัสทรี จำกัด จำนวน 300 ราย จากจำนวนประชากร 1,137 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยอายุ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงาน บริษัท จินปาว พรีซิชั่น อินดัสทรี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : 1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน 2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

¹ นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ถนนพหลโยธิน ลาดยาว จตุจักร กรุงเทพฯ 10900 หมายเลขติดต่อ : 080-614-2691 อีเมล: nana48n@gmail.com

QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF EMPLOYEES OF JINPAO CO. LTD

Ketchana Wantanee ²

Graduate Student, Master of Science (Human Resource Management)
Graduate College of Management Sripatum University

Assistant Professor Dr.Praphan Chaikidurajai

Graduate College of Management Sripatum University

Abstract :

The purpose of this research were to study about personal factors, Compare of organizational citizenship behavior and Quality of work life factors affecting organizational citizenship behavior of Jinpao Co. Ltd. employee's.. Data was collected from 300 respondents that represent a sample size of 1}137 peoples. The research result showed that personal factors, age, time on operating and estimate salary were different on the organizational citizenship behavior with difference at 0.05 statistical significance. Quality of work life Influence on citizenship behavior of Jinpao Co. Ltd. employee's with statistical significance at the 0.05.

Key words : 1. Quality of work life 2. Organizational citizenship behavior

² Chuthamat Pojsompong : Graduate Student, Master of Science (Human Resource Management) Graduate College of Management Sripatum University
Contact Number : +6680-614-2691 Email: nana48n@gmail.com

บทนำ

ปัจจุบันการดำเนินงานบริหารองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงไปของสังคม สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีและนโยบายรัฐบาลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางที่องค์การต้องการ และอีกหนึ่งกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การคือบุคลากร ดังนั้นหลายองค์การจึงตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work-Life) ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการประสานงานระหว่างบุคคลและงานให้ชีวิตและการทำงานผสมผสานกันอย่างกลมกลืนให้ทำให้ผู้ทำงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์การในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์การและตัวองค์การเอง จากรายงานผลประกอบการ ปี 2560 (บริษัท จินปาว พรซิชั่น อินดัสทรี จำกัด 2561) สรุปได้ว่า บุคลากรมีการลาออกจากงานมากกว่าร้อยละ 25 อาจเป็นเพราะสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ (Benefits) ยังไม่สอดคล้องกับสภาพในการดำรงชีวิตในปัจจุบันของบุคลากร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work-Life) ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงาน บริษัท จินปาว พรซิชั่น อินดัสทรี จำกัด เพื่อนำข้อค้นพบจากงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์การให้ก้าวสู่การเติบโตของธุรกิจได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท จินปาว พรี่ซิซัน อินดัสทรี จำกัด จำนวน 1,137 คน และใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านและนำแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ วอลตัน (Walton 1973, อ้างถึงในประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2558) 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง แนวคิดด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ขอออกแกน (Organ, 1990, อ้างถึงในประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2560) 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน มิถุนายน-เดือนสิงหาคม 2561

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

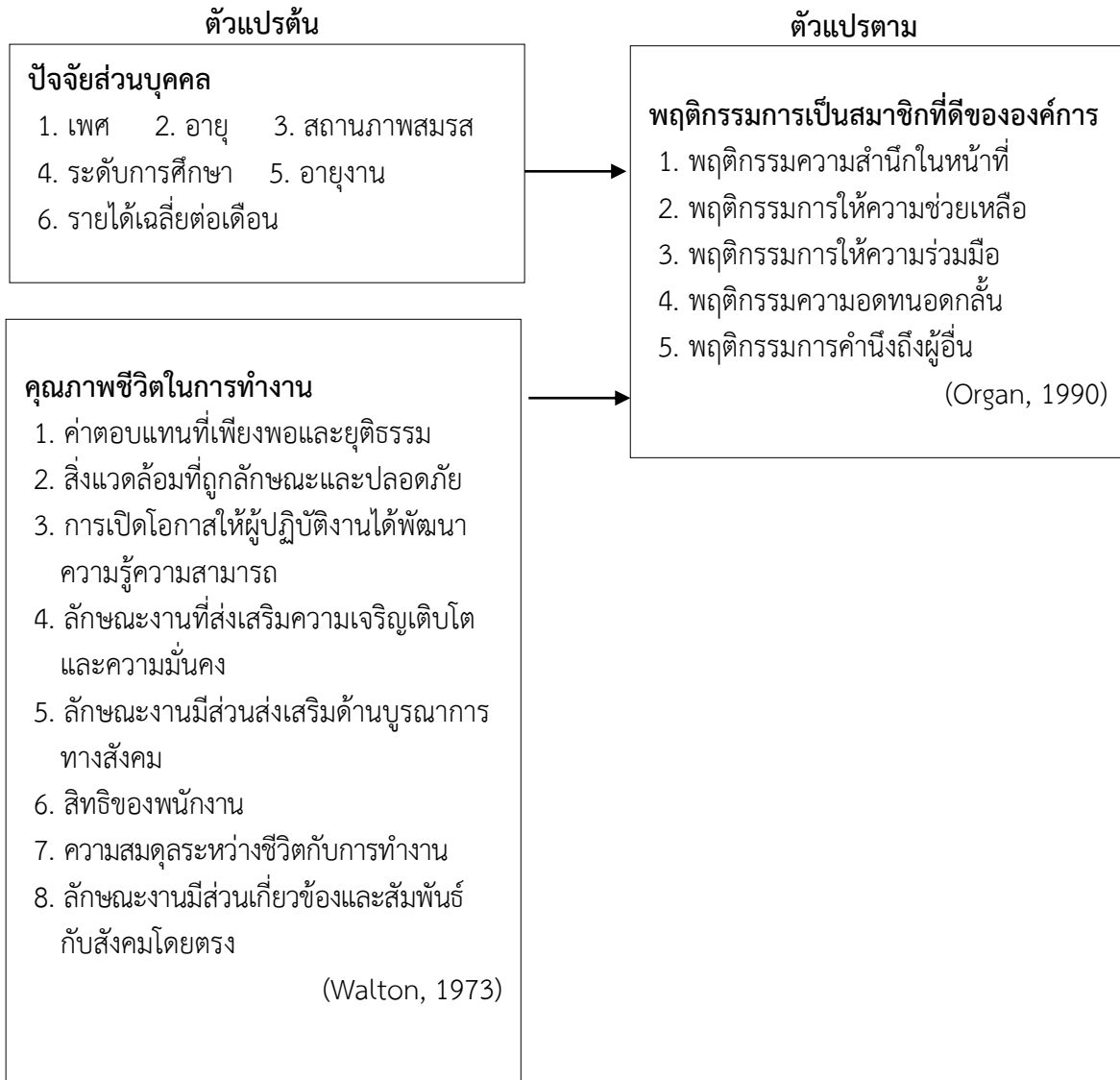
2. ตัวแปรตาม

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนสร้างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรบริษัท จินปาว พรี่ซิซัน อินดัสทรี จำกัด ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากร
2. เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายทั้งในระดับมหภาค และระดับจุลภาค เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของธุรกิจ ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในทางปฏิบัติได้มากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1973, อ้างถึงในประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2558) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ งานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7) ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ออแกน (Organ, 1990, อ้างถึงใน ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2560) ได้จำแนกพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติ ตามระเบียบและนโยบายขององค์การ การรักษาระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา ดูแลรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ขององค์การ ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในการส่วนตัว

2) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ แก่ผู้อื่น โดยสมัครใจและเต็มใจ เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน การ ให้แนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

3) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การ เช่น การเข้าร่วมการประชุม เก็บรักษาความลับ การ แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาองค์การ

4) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) การมีความอดทนอดกลั้น ต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด ความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ทั้งที่มีสิทธิที่จะ เรียกร้องความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากมีความเข้าใจในสถานการณ์ จึงอดทนด้วยความ เต็มใจ

5) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นหรือเห็นใจผู้อื่น เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาที่อาจเกิดตามมา เนื่องจากการทำงานในองค์การต้องอาศัยพึ่งพาซึ่งกันและกัน เช่น การเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติส่วนรวม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐสุดา จารุนครานนท์ (2557) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหารแปรรูปเนื้อไก่แห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านสังคมสัมพันธ์ด้านลักษณะการบริหารงานและด้านภาวะอิสระจากงาน

ธีรวิรุจ รุจพงษ์จันทร์ (2557) ที่ศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในบริษัท เมืองโบราณ จำกัด พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด (2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศ องค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ (2561) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคมและเคมี ” พบว่า (1) อายุ และอายุงานมีผลต่อค่าตอบแทน อายุ การศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงาน (2) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และ(3) ความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Chaikidurajai Praphan (2015) ที่ทำการศึกษา ผลกระทบของค่าตอบแทนที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม พบว่า พบว่า อายุ และอายุงานมีผลต่อค่าตอบแทน อายุ การศึกษา อายุงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือและด้านความสำนึกในหน้าที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม

Chaikidurajai Praphan (2017) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในอุตสาหกรรม เคมี

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท จินปาว พรี่ซิชั่น อินดัสทรี จำกัด จำนวน 1,137 คน และใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำแบบสอบถามมาประยุกต์ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดทำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาเพื่อให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถาม ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 - 3 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อ้างอิงจากงานวิจัยของประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ (2560) เรื่อง ผลกระทบของค่าตอบแทนที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อ้างอิงจากงานวิจัย Chaikidurajai, Praphan (2017) เรื่อง The Impact of Compensation on Organizational Citizenship Behaviors and Task Performance of Employees in Electrical, Electronics and Telecommunications Industry Group จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นโดยทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.958

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เสนอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเสนอต่อบริษัท จินปาว พรินซ์ อินดัสทรี จำกัด
2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม บันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติในการคำนวณ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย สถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ t – Test F – Test และ Multiple Regression

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 64.70 มีอายุในช่วง 25-30 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 มีสถานภาพโสด จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 มีอายุงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$ S.D. = .98) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 8 ด้าน โดยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมาคือ ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.34$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.27$) ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 3.27$) ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 3.19$) ด้านสิทธิของพนักงาน ($\bar{X} = 3.13$) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ($\bar{X} = 3.07$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.06$) และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.06$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$ S.D. = .91) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้านโดยพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.26$) รองลงมาคือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 3.11$) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.06$) พฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 3.02$) และพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 2.91$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า อายุ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูง คือ .967 ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 93.5 % การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ . 23549

ตารางที่ 1 การตรวจสอบตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
1	Regression	231.865	8	28.983	522.651	.000*
	Residual	16.137	291	.055		
	Total	248.002	299			

a. Predict : (Constant), คุณภาพชีวิตในการทำงาน

b. Dependent Variable :พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า มีตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน บางตัวสามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Model	ตัวแปรต้น	Unstandardized Coefficients		Standardized Coeffic	t	p-value
		B	Std.Error	Beta		
1	Constant	.260	.049		5.270	0.000**
	QW1	.067	.036	.080	1.881	.061
	QW2	.099	.034	.124	2.898	.004*
	QW3	.011	.045	.012	0.246	.806
	QW4	.078	.029	.101	2.642	.009*
	QW5	.100	.034	.119	2.941	.004*
	QW6	.138	.039	.149	3.520	.001*
	QW7	.274	.043	.304	6.348	.000**

a. Dependent Variable :พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 สามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = 0.260 + 0.099 (\text{สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย}) + 0.078 (\text{ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง}) + 0.100 (\text{ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม}) + 0.138 (\text{สิทธิของพนักงาน}) + 0.274 (\text{ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน}) + 0.129 (\text{ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง})$$

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อายุ (Age) เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมการสื่อสารของมนุษย์ เนื่องจากอายุจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคล สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นเครื่องบ่งชี้ หรือแสดงความคิด ความเชื่อ ลักษณะการโต้ตอบต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ของบุคคล คนเราโดยทั่วไปเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ประสบการณ์สูงขึ้น ความฉลาดรอบคอบก็เพิ่มมากขึ้น วิธีคิดและสิ่งที่สนใจก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พนักงานบริษัท เงินป่า พรیشัน อินดัสตรี จำกัด ที่มีอายุต่างกัน จึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ชีร์วีร์ รุจพงษ์จันทร์ (2557) สุพงศ์ ศรีกาญจนา (2560) และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561)

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความชัดเจนที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมา และ ประสบการณ์ก็เป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการเรียนรู้ทุก ๆ ด้านทั้งประสบการณ์ทางตรง และประสบการณ์ทางอ้อม ที่ได้จากการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งปัจจุบัน พนักงานที่มีอายุงานมากจะมีประสบการณ์ ในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยหรือมีประสบการณ์น้อย ดังนั้นประสบการณ์ในระดับ ที่ต่างกันจึงมีความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกันไปอีกด้วย ทำให้แต่ละคนมีความแตกต่างกันในการแสดงออก และทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็จะแตกต่างกันไปด้วยเช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พนักงานบริษัท เงินป่า พรیشัน อินดัสตรี จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaikidurajai Praphan (2015) ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2553) และสุพงศ์ ศรีกาญจนา (2560)

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า รายได้ (Income) เป็นตัวแปรสำคัญในการเป็นตัวชี้วัดฐานะทางเศรษฐกิจ ที่แสดงถึงการมีศักยภาพในอำนาจการใช้จ่าย ผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูงจะมีโอกาสที่ดีกว่าในการแสวงหา สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองได้ง่ายกว่าผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำ ทำให้มีข้อจำกัดในการรับรู้ เรียนรู้ ตลอดจนการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ จึงทำให้มีความคิด ค่านิยม ทัศนคติ อุดมการณ์ พฤติกรรมและความต้องการที่แตกต่างกันไป ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พนักงานบริษัท เงินป่า พรیشัน อินดัสตรี จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaikidurajai Praphan (2015) ณัฐสุดา จารุนครานนท์ (2557) และรัชนี แก้วงาม (2560)

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากว่าด้วยภาระงานส่วนใหญ่เป็นงานเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ ซึ่งหากมีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานบริษัท จีนปาว พรซิซัน อินดัสทรี จำกัด จึงมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารนั้นควรจะต้องมีการปรับปรุงในด้านต่าง ๆ รวมถึงการจัดสวัสดิการพิเศษที่เอื้อต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม และด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง เนื่องจากว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaikidurajai, Praphan (2017) ธีรวิทย์ รุจพงษ์จันทร์ (2557) ณัฐสุดา จารุนครานนท์ (2557) และ วราพร เจริญสมบูรณ์นิติ (2558)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารควรควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานในเรื่องของ (1) ภาระหน้าที่ของงาน เวลาในการทำงานและเวลาว่างส่วนตัว ไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตในการทำงาน และชีวิตครอบครัว (2) วิธีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม (3) การประเมินผลการทำงานที่โยงไปสู่การได้ค่าตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรม และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การลดขยะ หรืออื่น ๆ (4) มาตรการ หรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุ (5) การสนับสนุนเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท อันเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อสังคมอยู่เสมอ และ (6) การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
2. ผู้บริหารควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในเรื่องของ (1) การใช้เวลาในการปฏิบัติงานเพื่อบริษัทเท่านั้น ไม่ใช่เวลาว่างเพื่อปฏิบัติงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานของบริษัท และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานเพื่อประโยชน์กับองค์การและสังคม (2) การสนับสนุนและสร้างโอกาสให้พนักงานในบริษัท ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอ (3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ เพื่อให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัทด้วยความเต็มใจ (4) การช่วยกันคิด และป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมาในการทำงาน และคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ต่อผู้อื่นเสมอ และ (5) ความเต็มใจที่จะช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และพนักงานใหม่เมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท หรือองค์กร อื่น ๆ
2. นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ แล้ว ควรศึกษา ปัจจัยอื่น ๆ เช่น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ หรือภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ณัฐสุดา จารุนครานนท์. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การและ ความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหารแปรรูปเนื้อไก่แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ธีรวิทย์ รุจพงษ์จันทร์. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในบริษัท เมืองโบราณ จำกัด.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา
ด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม

บริษัท จินปาว พรซิชั่น อินดัสทรี จำกัด. (2561). (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก

<https://www.applicadthai.com/customers-success/jinpao/> สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มกราคม 2561

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคมและเคมี.
มหาวิทยาลัยศรีปทุม:กรุงเทพมหานคร

_____. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยศรีปทุม:กรุงเทพมหานคร

_____. (2560). ผลกระทบของค่าตอบแทนที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและ
ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม.
มหาวิทยาลัยศรีปทุม:กรุงเทพมหานคร

รัชณี แก้วงาม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร
กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานหมวดธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์
แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

วราพร เจริญสมบูรณ์นิธิ. (2558). อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้บรรยากาศขององค์การ
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีคุณภาพชีวิตเป็นตัวแปรสื่อ. วารสารสถาบันวิจัย
และพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Vol. 9 No. 1 (January-June) 2017

สุพงศ์ ศรีกาญจนา. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านธุรกิจโรงแรม เขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Chaikidurajai, Praphan. (2015). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) and
Performance Efficiency of Staff in Industry Group. **International Journal of Management,
Business, and Economics**. Sripatum University Press, Bangkok, Thailand. pp. 111-129

_____. (2017). The Impact of Compensation on Organizational Citizenship Behaviors and Task
Performance of Employees in Electrical, Electronics and Telecommunications Industry
Group. **International Journal of Management, Business, and Economics**. Sripatum
University Press, Bangkok, Thailand. pp. 67-80

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. (1970) "Determining Sample Size to Research Activities,"
Educational and Psychological Measurement. 3(1970): 607-610.

Organ, D. W. (1990). **The motivational basis of organizational citizenship behaviour**. Research
in Organizational Behaviour, 12, 43-72.

Walton, Richard E. (1974). "Improving The Quality of Work Life." **Harvard Business Review**,
Vol.52 (May-June) : 12.