

**ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ  
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด**  
**Quality of Work Life, Organizational Climate and Organizational Commitment  
Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior of Employees  
in Ancient City Company Limited**

**ธีรวีร์ รุจพงษ์จันทร์\* และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ**  
Theeravee Rujphongchan\* and Praphan Chaikiturachai

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
Graduate College of Management, Sripatum University

\*ติดต่อผู้เขียน theeravee\_r@hotmail.com

ส่งบทความ 5 สิงหาคม 2558 | ตอรับ 1 ธันวาคม 2558 | เผยแพร่ 11 เมษายน 2559

### **บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของบริษัท เมืองโบราณ จำกัด จำนวน 677 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 251 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน t-test, F-test และสมการถดถอยชนิดตัวแปรหลายตัว

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพการสมรส รายได้ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด 2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, บรรยากาศองค์การ, ความผูกพันต่อองค์การ, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

### **Abstract**

The objectives of this research were 1) to investigate the personal characteristics affecting organizational citizenship behavior of the employees in Ancient City company limited 2) to investigate the quality of work life, organizational climate and organizational commitment affecting organizational citizenship behavior of the employees in Ancient City company limited. The populations were 677 employees from operation to executive level. The samples were 251 employees using Yamane the calculation of the 95 percent confidence level. Statistics for data analysis were percentage, frequency, mean, standard division, independent sample t-test, F-test, and multiple regression analysis.

The research results revealed that 1) The personal characteristics including gender, age, years of employment, marriage status, income, educational level, and job position has no different influence on organizational citizenship behavior of the employees in Ancient City company limited at the .05 level. 2) The quality of work life, organizational climate, and organizational commitment significantly influence on the organizational citizenship behavior of the employees in Ancient City company limited at the level of .05.

Keywords: quality of work life, organizational climate, organizational commitment, organizational citizenship behavior

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การที่จะช่วยผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติทำให้องค์การสามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในอนาคต การสร้างความผูกพันเป็นหนทางหนึ่งในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์การไว้ โดยการทำให้คนในองค์การมีความสุข และมีความรู้สึกที่อยากอยู่กับองค์การด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการทำให้คนปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งจะเกิดประโยชน์กับทั้ง 2 ฝ่าย ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาคคนให้อยู่กับองค์การ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างคนกับองค์การที่ทำให้พร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุผลสำเร็จต่อองค์การ และทำให้มีความรู้สึกที่ตัวเองได้เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และพยายามทำให้เป้าหมายของตนเองและองค์การสอดคล้องกัน สิ่งเหล่านี้แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การของคนในองค์การ (ศุภกร วชิราภรณ์, 2546)

บุคลากรของ บริษัท เมืองโบราณ จำกัด เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งโดยเฉพาะด้านความรู้และทักษะเฉพาะด้าน ทั้งด้านประวัติศาสตร์ไทย ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น และประวัติศาสตร์กลุ่มประเทศอาเซียนของมณฑลเทศาภิบาลที่ผ่านกระบวนการศึกษาวิจัยและฝึกฝนตามรูปแบบของเมืองโบราณจนเชี่ยวชาญ และที่สำคัญคือ ทักษะทางด้านสถาปัตยกรรมไทย งานฝีมือศิลปะไทย เช่น งานปั้น งานสลักหิน งานแกะสลักไม้ งานกระฉก งานวาดภาพ และออกแบบศิลปะไทย ที่ต้องอาศัยการฝึกฝนจนชำนาญและเป็นการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่น ดังนั้น บุคลากรเหล่านี้จึงมีความสำคัญต่อการคงอยู่ขององค์การแห่งนี้เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและวิธีการต่างๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บรรยากาศในองค์การให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน เพื่อสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และเกิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รวมทั้งเพื่อดึงดูดและรักษาพนักงานที่ดีไว้กับองค์การ อันส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้นขององค์การ อีกทั้งยังสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาพนักงานในด้านต่างๆ ต่อไปได้อีกด้วย

## วัตถุประสงค์การวิจัย

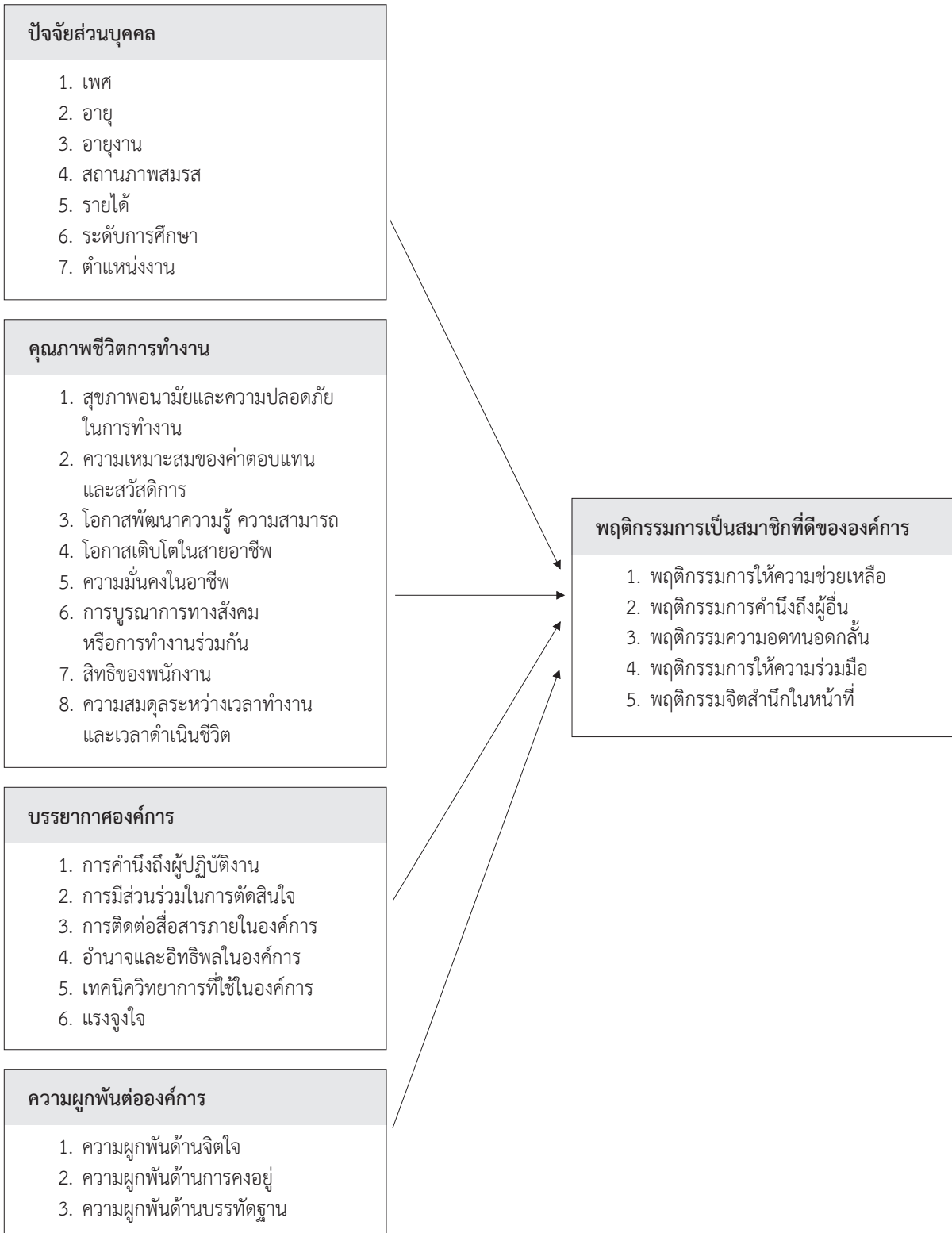
1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพการสมรส รายได้ การศึกษา และตำแหน่งงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด

4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด

### กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้อาศัยแนวคิดของ Walton (1974) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมของตัวบุคคลและสิ่งที่มีผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานโดยชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นๆ ประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการดังนี้ 1) สุขภาพอนามัยและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 2) ความเหมาะสมของค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง 4) โอกาสเติบโตในสายอาชีพ 5) ความมั่นคงในอาชีพ 6) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 7) สิทธิของพนักงาน และ (8) ความสมดุลระหว่างเวลาทำงานและเวลาในการดำเนินชีวิต

บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่แต่ละคนมองเห็นและเข้าใจสิ่งต่างๆ ภายในองค์กรที่เป็นอยู่ และแสดงออกถึงพฤติกรรมของเขามิติต่างๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น เป็นต้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดบรรยากาศองค์กรหรือสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจากมิติต่างๆ ตามแนวคิดของ Likert (1976) อันได้แก่ 1) การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน คือ องค์กรเอาใจใส่จัดสวัสดิการ ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพอใจในการทำงาน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับถ้ามีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจ 3) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร คือ ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ได้ผลดี 4) อำนาจและอิทธิพลในองค์กร ทั้งจาก ผู้บังคับบัญชาและตัวผู้ปฏิบัติงานเอง 5) เทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในองค์กร คือ เทคนิคที่ใช้ในหน่วยงานมีการปรับปรุงอย่างรวดเร็ว เป็นไปตามสภาพแวดล้อม เครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงานได้รับการจัดการอย่างดี 6) แรงจูงใจ คือ การพร้อมที่จะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานขยันขันแข็งทำงานหนัก เพื่อค่าตอบแทน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานในองค์กรที่มีต่อองค์กร โดยมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จึงทำให้มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen,

Mayer, และ Smith (1993) 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ คือ ความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางอารมณ์ ทำให้เกิดความสามัคคีของกลุ่ม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นอารมณ์ที่บุคคลยึดติดกับองค์กรและรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ คือ ความต้องการเฉพาะของบุคคลที่ต้องการรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ เนื่องจากสิ่งตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร โดยไม่มีความรู้สึกชอบพอเข้ามาเกี่ยวข้อง และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือ ความรู้สึกที่บุคคลสำนึกในหน้าที่หรือข้อตกลงที่จะต้องอยู่ในองค์กรต่อไป

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติอย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่เกินกว่าบทบาทหน้าที่ของพนักงานและพนักงานเต็มใจปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนและก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพรวมถึงมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดการวัดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของ Organ (1991) ที่ได้จำแนกออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมให้ความร่วมมือ และ 5) พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ การสมรส รายได้ การศึกษา และตำแหน่งงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด
2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด
3. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด
4. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท เมืองโบราณ จำกัด ทั้งหมด 677 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้การคำนวณของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 251 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และสามารถ

เก็บคืนแบบสอบถามได้ทั้งหมด 251 ชุด แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ และส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยในด้านความตรงของเนื้อหา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถาม (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พบว่า มีความสอดคล้องผ่านเกณฑ์ที่กำหนดจำนวน 70 ข้อ โดยได้ค่า IOC เท่ากับ 0.9 (ค่า IOC มากกว่า 0.5)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละใช้วิเคราะห์ความถี่ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ยใช้แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม ค่า F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสามกลุ่มขึ้นไป และวิธีวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยงานวิจัยนี้ยอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 58.2) อายุ 20-30 ปี (ร้อยละ 34.7) อายุงานในองค์การ 1-5 ปี (ร้อยละ 53.8) สถานภาพโสด (ร้อยละ 45.8) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000-14,000 บาท (ร้อยละ 65.7) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 31.9) ตำแหน่งงานพนักงานทั่วไประดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 86.1)

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เมืองโบราณ จำกัด

ตัวแปรทำนาย	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ				
	B	SE(b)	$\beta$	t	p-value
ค่าคงที่	2.76	0.21		12.987	0.000
1. ด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน	0.04	0.06	0.048	0.628	0.530
2. ด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.08	0.05	0.116	1.431	0.154
3. ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	-0.03	0.07	-0.038	-0.369	0.713
4. ด้านโอกาสเติบโตในสายอาชีพ	0.05	0.07	0.086	0.820	0.413
5. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	-0.19	0.06	-0.304	-2.935	0.004*
6. ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน	0.18	0.07	0.245	2.401	0.017*
7. ด้านสิทธิของพนักงาน	0.13	0.08	0.188	1.638	0.103
8. ด้านความสมดุลระหว่างเวลาทำงานและเวลาดำเนินชีวิต	0.06	0.07	0.097	0.961	0.337

$r=.404, R^2=0.163, \text{Adjusted } R^2=0.136, F=5.908, p\text{-value}=.000$

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เมืองโบราณ จำกัด

ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับค่าเฉลี่ย (p-value)
เพศ	0.265
อายุ	0.915
อายุงาน	0.561
สถานภาพสมรส	0.180
รายได้	0.120
ระดับการศึกษา	0.328
ตำแหน่งงาน	0.205

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยตัวแปรด้านข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ (ระดับค่าเฉลี่ย 0.265) อายุ (ระดับค่าเฉลี่ย 0.915) อายุงาน (ระดับค่าเฉลี่ย 0.561) สถานภาพการสมรส (ระดับค่าเฉลี่ย 0.180) รายได้ (ระดับค่าเฉลี่ย 0.120) ระดับการศึกษา (ระดับค่าเฉลี่ย 0.328) และตำแหน่งงาน (ระดับค่าเฉลี่ย 0.205) ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ การศึกษา และ ตำแหน่งงาน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยตัวแปรปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านสุขภาพอนามัยความปลอดภัยในการทำงาน (ระดับค่าเฉลี่ย 0.530) ด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ระดับค่าเฉลี่ย 0.154) ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ (ระดับค่าเฉลี่ย 0.713) ด้านโอกาสเติบโตในสายอาชีพ (ระดับค่าเฉลี่ย 0.413) ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน (ระดับค่าเฉลี่ย 0.017) ด้านสิทธิพนักงาน (ระดับค่าเฉลี่ย 0.103) และด้านความสมดุลระหว่างเวลาทำงานและเวลาดำเนินชีวิต (ระดับค่าเฉลี่ย 0.337) ทั้งนี้ พบว่า มีเพียงสองตัวแปร คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ (ระดับค่าเฉลี่ย 0.004) และด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน (ระดับค่าเฉลี่ย 0.017) ที่ส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบริษัท เมืองโบราณ จำกัด แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจาก

ผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 13.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบริษัท เมืองโบราณ จำกัด โดยรวมได้อีกร้อยละ 86.4 ดังนั้น สามารถเขียนสมการความถดถอยของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร = 2.76 ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย - 0.304 ด้านความมั่นคงในอาชีพ + 0.245 ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน

$$R^2_{Adjusted} = 0.136, r = .404, F = 5.908, p\text{-value} = .000$$

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบปกติของตัวแปรปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ใช้ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน บริษัท เมืองโบราณ จำกัด

ตัวแปรทำนาย	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร				
	B	SE(b)	$\beta$	t	p-value
ค่าคงที่	2.92	0.19		15.289	0.000
การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน	0.07	0.07	0.110	1.071	0.285
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.06	0.07	0.078	0.813	0.417
การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	0.07	0.06	0.100	1.092	0.276
อำนาจและอิทธิพลในองค์กร	0.02	0.04	0.034	0.518	0.605
เทคนิควิทยาการที่ใช้ในองค์กร	0.16	0.07	0.244	2.242	0.026*
แรงจูงใจ	-0.12	0.07	-0.184	-1.709	0.089

$r = .351, R^2 = 0.123, Adjusted R^2 = 0.102, F = 5.707, p\text{-value} = .000$

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยตัวแปร พบว่า การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน (ระดับค่าเฉลี่ย 0.285) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ระดับค่าเฉลี่ย 0.417) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (ระดับค่าเฉลี่ย 0.276) อำนาจและอิทธิพลในองค์กร (ระดับค่าเฉลี่ย 0.605) เทคนิควิทยาการที่ใช้ในองค์กร (ระดับค่าเฉลี่ย 0.026) และแรงจูงใจ (ระดับค่าเฉลี่ย 0.089)

ทั้งนี้ พบว่า มีเพียงตัวแปรเดียว คือ เทคนิควิทยาการที่ใช้ในองค์กร ( $p = .026, \beta = 0.244$ ) ที่ส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบริษัท เมืองโบราณ จำกัด ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 10.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์กรของ บริษัท เมืองโบราณ จำกัด โดยรวมได้อีกร้อยละ 89.8 ดังนั้นสามารถเขียนสมการความถดถอยของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร = 2.92 ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย + 0.244 เทคนิควิทยาการที่ใช้ในองค์กร

$$R^2_{Adjusted} = 0.102, r = .351, F = 5.707, p\text{-value} = .000$$

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบปกติของตัวแปร ปัจจัยด้านความผูกพันที่ใช้ทำนายพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน บริษัท เมืองโบราณ จำกัด

ตัวแปรทำนาย	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร				
	B	SE(b)	$\beta$	t	p-value
ค่าคงที่	2.41	0.15		16.253	0.000
ความผูกพันด้านจิตใจ	0.25	0.06	0.352	4.503	0.000*
ความผูกพันด้านการคงอยู่	0.05	0.05	0.078	1.004	0.316
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.13	0.05	0.192	2.602	0.010*

$r = .556, R^2 = 0.31, \text{Adjusted } R^2 = 0.301, F = 36.917, p\text{-value} = .000$

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิจัยตัวแปร พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ (ระดับค่าเฉลี่ย 0.000) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (ระดับค่าเฉลี่ย 0.316) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (ระดับเฉลี่ย 0.010)

พบว่า มีเพียงสองตัวแปร คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ( $p = .000, \beta = 0.352$ ) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ( $p = .01, \beta = 0.192$ ) ที่ส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบริษัท เมืองโบราณ จำกัด ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานโดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 30.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบริษัท เมืองโบราณ จำกัด โดยรวมได้อีกร้อยละ 69.9 ดังนั้น สามารถเขียนสมการความถดถอยของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร = 2.41 ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย + 0.352 ความผูกพันด้านจิตใจ + 0.192 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

$R^2_{Adjusted} = 0.301, r = .556, F = 36.917, p\text{-value} = .000$

### อภิปรายผล

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนสิทธิ์ จันทร์ปลุก (2552) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานคนไทยของบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ระดับการศึกษา และค่าตอบแทนของพนักงาน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับ พินดา ศรีโพธิ์ทอง (2550)

ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่ต่างกัน

คุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบริษัท เมืองโบราณ จำกัด พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ วรวรรณ บุญล้อม (2551) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านตามแนวคิดของ Walton (1974) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับ สุชาติ บุญญเดช (2553) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่ดี ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบและด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (บุษบง พิบูลชยาภาศ, 2554) ทั้งนี้ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตในสายอาชีพ (Opportunity for Continued Growth) สามารถสะท้อนถึงหน้าที่งานที่แต่ละคนได้รับมอบหมายจากองค์กร ซึ่งจะมีผลต่อการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีระดับสูงขึ้นเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามมาด้วยเช่นกันอันเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้นและก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป

ปัจจัยบรรยากาศองค์กร พบว่า ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด สอดคล้องกับ เมตตา คงหอม (2555) พบว่า บุคลิกภาพความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทในเครือเจริญสิน และการรับรู้บรรยากาศองค์กรในเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทุกด้าน (อาภาพร ทศนแสงสุรย์, 2552)

จากการศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์, กล้าหาญ ณ น่าน, และ เนตรพัฒนา ยาวิลาส (2557) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันเป็นการแสดงออกที่มากกว่า ความจงรักภักดีและผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศให้กับองค์กร ทั้งนี้พฤติกรรมที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการ เช่น การตรงต่อเวลา การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานการสำนึกในหน้าที่ เป็นต้น หากองค์กรได้มีพนักงานเหล่านี้มากๆ จะทำให้องค์กรไปสู่ความยั่งยืนได้ (ปาริชาติ ปานสำเนียง และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์, 2556)

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้

1. ควรมีการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนในหลายๆ รูปแบบที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินช่วยเหลือค่าครองชีพและควรมีการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน และการสำรวจค่าจ้างในธุรกิจเดียวกันหรือใกล้เคียง เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและสามารถดึงดูดบุคลากรไว้กับองค์กรได้
2. ควรมีการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำทุกปีเพื่อการปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความสามารถ และเพิ่มโอกาสในการเติบโตและความมั่นคงในอาชีพโดยการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) อีกทั้งเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจทำงาน เพื่อให้ตนเองก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย
3. ควรมีการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Planning) เนื่องจากบุคลากรของบริษัท เมืองโบราณ จำกัด เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านงานช่างฝีมือที่ค่อนข้างหายากในปัจจุบัน ซึ่งอาชีพเหล่านี้จะต้องมีผู้สืบทอดองค์ความรู้ต่อไปให้กับองค์กร
4. ควรมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กรมากยิ่งขึ้นในทุกๆ ด้าน เนื่องจากจะ

ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะสามารถทำให้ทราบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านใดที่สามารถส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรได้อย่างไรบ้าง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพฤติกรรมด้านบวกของบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร เพื่อเสริมสร้างทั้งพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์, กล้าหาญ ณ น่าน, และ เนตรพัฒนา ยาวิลาส. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ-มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนสิทธิ์ จันทร์ปลุก. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุษบง พิบูลชยาภาศ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาริชาติ ปานสำเนียง, และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน: กรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เมตตา คงหอม. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทในเครือกลุ่มเจริญสิน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศุภกร วชิราภรณ์. (2546). ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกร กรณีศึกษาวิศวกรบริษัท แอดวานซ์อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



- สุชาติ บุญญาเดช. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ในบริษัทผลิตรถยนต์สองล้อแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อาภาพร ทัดสนแสงสุรีย์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในวิสาหกิจขนาดย่อม ประเภทอุตสาหกรรมผลิตถุงพลาสติก*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Allen, N. J., Meyer, J. P., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 538-551.
- Likert, R., & Likert, J. G. (1976). *New ways of managing conflict*. NY: McGraw-Hill.
- Organ, D.W. (1991). *The applied psychology of work behavior: A book of reading*. NY: Richard D. Irwin.
- Walton, E. R. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review, 52*(3), 12.