

บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรส่วนกลางหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
ORGANIZATION CLIMATE AND QUALITY OF WORKLIFE AFFECTING GOOD ORGANIZATION
MEMBERSHIP TOWARD PERSONNELS OF CENTRAL DEPARTMENT
OF SPECIFIC GOVERNMENT ORGANIZATION, PAYATAI COUNTY, BANGKOK DISTRICT

ปัทมาธิ์ ไพโรจน์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Puntharee Pairoj

Email: 6414993007@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรส่วนกลาง หน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกรจากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ทั้งนี้ การทดสอบสมมุติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษารูปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรส่วนกลางหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ให้ความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อการดำเนินการด้านบรรยากาศองค์การ และให้ความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อการดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขณะที่ให้ความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อการดำเนินการด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ยังพบว่า บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ABSTRACT

The purposes of this study aimed to (1) survey and summarize the opinions of personnels of central department of specific government organization, Payatai County, Bangkok toward organization climate, quality of worklife, and good organization membership; (2) analyze and summarize the effects of organization climate and quality of worklife on good organization membership,

the administered questionnaire with the reliability value of 0.97 and approved content validity by the experts were employed for data collection. The 200 samples were randomly selected by using the purposive sampling method. Both descriptive and inferential statistics were applied including percentage calculation, frequency, mean, standard deviation, as well as, multiple regression analysis.

The results were concluded that the respondents including personnels of central department of specific government organization rather agreed toward organization climate, quality of worklife, and good organization membership in regular practices.

Finally, the research hypotheses were proved that organization climate and quality of worklife affected good organization membership. Consecutively with statistically important level at 0.05

Keywords: Organization climate, quality of worklife, good organization membership

บทนำ

เนื่องจากในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากปัจจัยภายนอก เช่น สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และการเมือง เป็นต้น และจากปัจจัยภายใน เช่น ลักษณะงาน รูปแบบการทำงาน ผู้บริหาร และทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น ทำให้องค์กรสมัยใหม่จำเป็นต้องมีการจัดการทรัพยากรขององค์กร ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ มุ่งเน้นความร่วมมือจากการทำงานเป็นทีม และปรับโครงสร้างองค์กรให้กระชับและแบนราบ เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและความรุนแรงจากการแข่งขันในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญที่สุดในการจัดการองค์กร คือ “บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)” เพราะแม้ว่าองค์กรจะมีเงินทุนจำนวนมาก มีต้นทุนการผลิตที่ต่ำ มีวิธีการผลิตหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย หรือมีความสามารถที่ได้เปรียบกว่าคู่แข่ง แต่หากองค์กรขาดบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่ดี ก็อาจทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่และศักยภาพในการแข่งขันที่ต่ำลง ในระยะยาวอาจทำให้องค์กรเกิดความล้มเหลวได้ (กาญจนาพร พันธุ์เทศ, 2562) ความสำเร็จในการดำเนินงานของแต่ละองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ดี มีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนด้วยความมานะอดทน ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งนี้นอกจากบุคลากรจะต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จ ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังควรมีความยินดีและพร้อมปฏิบัติงานในส่วนอื่นที่นอกเหนือหน้าที่ของตน โดยมุ่งหวังให้ผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (อามีนุดดิน จะปะเกีย, 2561) ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเหล่านี้ เรียกว่า “พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” (Organizational Citizenship Behavior หรือ OCB) เป็นแนวคิดที่นักวิชาการทั้งหลายต่างให้การยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรแสดงบทบาทตามพฤติกรรมหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น

สำหรับองค์กรภาครัฐเป็นหน่วยงานที่ให้บริการและดำเนินงานภายใต้ นโยบายของรัฐเพื่อช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของประชาชน องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เพราะบุคลากรเปรียบเสมือนฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนแผนงานและนโยบายต่าง ๆ ของภาครัฐให้บรรลุผลสำเร็จได้ หากภาครัฐปลูกฝังให้บุคลากรแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดีบุคคลเหล่านั้นก็ย่อมรักษาไว้ซึ่งพฤติกรรมที่ดีต่อประชาชนและสังคมต่อไป สำหรับการพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืนได้นั้น อาศัยปัจจัยหลายอย่างด้วยกัน ได้แก่ ทัศนคติต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมในองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์กร ฟอแลนสันและกิลเมอร์ ได้ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์กรเป็นลักษณะที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากองค์กรหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์กรนั้น (Forehand and Gilmer, 1964 อ้างถึงใน อภิพงษ์ ไซดิรัตน์, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับ นวลปรานก์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข (2559) ได้อธิบายไว้ว่า

บรรยากาศในองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานโดยพนักงานภายในองค์กรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม สำหรับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ออกแแกนและเบทแมน ได้ให้ความเห็นว่า งานที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะทำให้อุบัติการณ์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้จากการขาดงาน การลาออก และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Organ and Bateman, 1991 อ้างถึงใน กาญจนพร พันธุ์เทศ, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับ กานตันลิน คงศักดิ์ (2554) ได้อธิบายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เนื่องจากการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้บุคลากรจะเกิดเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ที่จะนำไปสู่ผลสรุปของการศึกษาที่ว่าบรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรส่วนกลาง หน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้นำเสนอปัญหาของการวิจัยของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. บุคลากรส่วนกลาง หน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ให้ระดับความคิดเห็นอย่างไรต่อปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหรือไม่ ในลักษณะใด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรส่วนกลาง หน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา

การศึกษานี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับประเด็นที่ศึกษา ซึ่งได้กล่าวต่อไปในหัวข้อขอบเขตเนื้อหา
2. ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่จะใช้ศึกษา และนำตัวแปรเหล่านั้นมาศึกษารายละเอียดของตัวแปรทุกตัวและความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างกัน
3. ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ บรรยากาศองค์กร และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. หน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ โดยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อก่อให้เกิดการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรภายในหน่วยงานนั้น

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่าง ๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ อาทิ

2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น

2.2 นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้และทักษะให้กับการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้

3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่

3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น

3.3 นำไปใช้เป็น การขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

Brown & Moberg (1980 อ้างถึงใน กิริติภาพัชร์ กษิตศิ, 2560); Litwin & Stringer (1968 อ้างถึงใน วชิระ สรรพศรี, 2561); Stringer (2002 อ้างถึงใน สุริวัลย์ ใจงาม, 2560); Kelly (1980 อ้างถึงใน เบญจพร กลิ่นสีงาม, 2561) ฐาปณี บุญเกียรติ (2559) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ โดยสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การหรือปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์การที่สามารถแสดงเป็นเอกลักษณ์หรือลักษณะเฉพาะในสภาพขององค์การได้ ซึ่งให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับองค์การหนึ่ง เป็นลักษณะที่คงทน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การเพราะบุคคลที่อยู่และทำงานในสภาพแวดล้อมนั้นจะสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความคาดหวังและการจูงใจของแต่ละบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน วิสรุต เปี่ยมศิริ, 2557); Walton (1974 อ้างถึงใน สมพงษ์ รัตนนุพงศ์, 2558); Cascio (2003 อ้างถึงใน เมธากร ศรียะพันธุ์, 2563); Dresslers (1991 อ้างถึงใน กุลธิดา ไทยสุริโย, 2562); กาญจนพร พันธุ์เทศ (2562) และ Drafke & Kossen (2002 อ้างถึงใน นาวิ อุดร, 2561) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ โดยสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและความปรารถนาถึงการมีชีวิตที่ดีขึ้น เป็นความรู้สึกที่ดีที่ได้รับจากการทำงานในองค์การจนทำให้มีความรู้สึกรักและพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Organ (1988 อ้างถึงใน วัลยา ชูประดิษฐ์, 2560); Organ and Bateman (1991 อ้างถึงใน กาญจนพร พันธุ์เทศ, 2562); Williams and Anderson (1991 อ้างถึงใน อัญชลี สอนไชสง, 2560); วรพร จันทรวงทอง (2563) และ Johns (1996 อ้างถึงใน อามีนุดดิน

จะปะเกีย, 2561) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้โดยสามารถสรุปได้ว่าพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกด้วยตนเอง นอกเหนือจากพฤติกรรมที่กำหนดตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือรายละเอียดของงาน โดยเกิดจากความเต็มใจไม่เกี่ยวข้องกับรางวัลหรือผลตอบแทน แต่เกิดจากความรู้สึกรักและภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและมีส่วนส่งเสริมให้การทำงานของบุคลากรดีขึ้น นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานและการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งส่วนบุคคลและส่วนองค์กร ตลอดจนเป็นเครื่องมือช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนา ปรับปรุง จนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ให้กับองค์กรได้

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างบรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Lewin (1930 อ้างถึงใน ชีรวีร์ รุจพงษ์จันทร์, 2557); Brown and Moberg (1980 อ้างถึงใน กิริติภาพพัชร กษิติศ, 2560); Steers and Porter (1979 อ้างถึงใน ศรียา บุญธรรม, 2558); ศรียา บุญธรรม (2558); กิตติพล สุขอนันต์ (2560); สุธีรา แก้วพิจิตร (2558); ฐาปณี บุญเกียรติ (2559); เบนจพร กลิ่นสีงาม (2561); ธิราวัฒน์ อินทรเสนี (2565) และชีรวีร์ รุจพงษ์จันทร์ (2557) ได้อธิบายว่าบรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลต่อกัน ซึ่งพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเป็นผลมาจากการที่บุคลากรรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานที่ดีขององค์กรนั้น

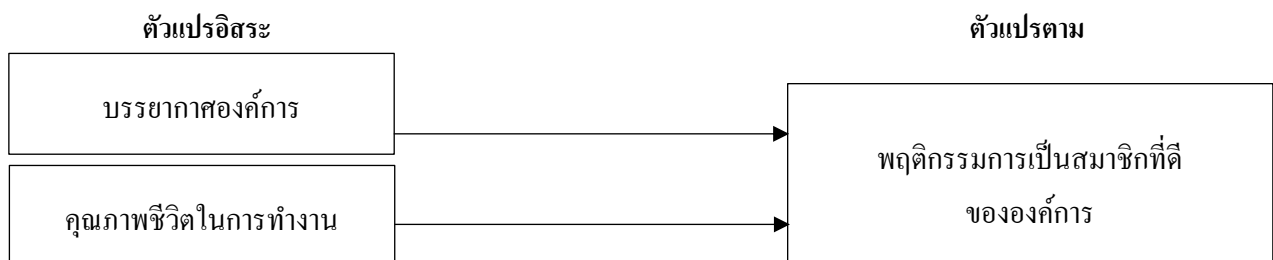
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Bluestone (1977 อ้างถึงใน ปัจจัญญา ปุสัชญจร, 2559); คมกริช นันทะโรจพงส์ (2564); Dressler (1991 อ้างถึงใน เมธากร ศรียะพันธุ์, 2563); Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน สมพงส์ รัตนนุพงส์, 2558); Greenberg and Baron (1995 อ้างถึงใน วิศรุต เปี่ยมศิริ, 2557); กาญจนพร พันธุ์เทศ (2562); เอกพจน์ เข้มปัญญา (2562); เมธากร ศรียะพันธุ์ (2563); อรุณี นุสิทธิ์ และณัฐกร สมสงวน (2562) และกัลยรักษ์ วิริยมาโน (2562) ได้อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลต่อกันซึ่งพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเป็นผลมาจากการที่บุคลากรรับรู้ถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจากการทำงานอยู่ภายในองค์กรนั้น

สมมติฐานในการวิจัย

1. บรรยากาศองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรส่วนกลาง หน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรส่วนกลาง หน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิด



ภาพที่แสดงเส้นทางของความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผล/ อิทธิพลระหว่างตัวแปร

วิธีการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่าง ๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิดและเอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่

1. เป็นบุคคลที่ประกอบอาชีพ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว
2. เป็นบุคคลที่ทำงานในส่วนกลางของหน่วยงานภาครัฐที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีทั้งสิ้น จำนวน 2,272 คน (สถิติโครงสร้างอัตรากำลังของหน่วยงานภาครัฐที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี, 2566)

ตัวอย่าง

ตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษา เนื่องจากขนาดของประชากรที่มีขนาดใหญ่และผู้วิจัยจะใช้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติดังกล่าวดังต่อไปนี้

1. ทบทวนคุณสมบัติของประชากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น
2. ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง
3. การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์โดยใช้แอปพลิเคชันสำเร็จรูป
4. จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตร

Taro Yamane (1967) ที่แสดงไว้ดังนี้

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

ในที่นี้ n แทน จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง

N แทน จำนวนหรือขนาดของประชากร

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของจำนวนหรือขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05

แทนค่าสูตรจะได้จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 341 ตัวอย่าง

ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 ตัวอย่าง เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านระยะเวลา

เครื่องมือในการศึกษา

1. ที่มาของเครื่องมือ ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว และทุกประเภทรูปนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ประกอบด้วย

- 1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน
- 1.3 คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ
- 1.4 คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. องค์ประกอบของเครื่องมือ แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาร่วมกับคำถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงาน และอัตราเงินเดือน มีคำถามจำนวน 6 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 1 ข้อ ที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระเรื่องบรรยากาศองค์กร มีคำถามจำนวน 21 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีคำถามจำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตามเรื่องพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีคำถามจำนวน 17 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนน โดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุดมีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

3. การตรวจสอบเครื่องมือ

3.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่จะใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความคิดเห็น หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อเสนอนี้และนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับข้อคำถามที่มีการท้วงติงและแนะนำ

3.2 การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่าโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบชอัลฟา เท่ากับ 0.97

ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรค่ารวม พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.97 อยู่ในช่วง 0.70-1.00 แสดงว่าผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือของการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เก็บข้อมูลได้

ประเภทของสถิติที่ใช้

1. สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติ และมาตรจัดอันดับ

1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่องบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งใช้มาตรวัดอันดับ โดยผลการศึกษาที่ได้จะเป็นการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า

1.2.1 เพื่อสำรวจความคิดเห็นของของบุคลากรส่วนกลาง หน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อบรรยากาศองค์กร

1.2.2 เพื่อสำรวจความคิดเห็นของของบุคลากรส่วนกลาง หน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.2.3 เพื่อสำรวจความคิดเห็นของของบุคลากรส่วนกลาง หน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อการทดสอบสมมุติฐานสำหรับการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่าเพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในกรณีนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้มาตรวัดอันตรภาคซึ่งมีจำนวนตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัว ที่อาจส่งผลต่อตัวแปรตาม 1 ตัว ที่ใช้มาตรวัดอันตรภาค ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงาน และอัตราเงินเดือน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุอยู่ในช่วง 25-34 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพการทำงานในปัจจุบันที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอยู่นั้นคือข้าราชการ มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี และมีอัตราเงินเดือนอยู่ที่ 15,000 – 30,000 บาท

2. สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์

2.1 ผลสรุปตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ที่กล่าวว่า “เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรส่วนกลาง หน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ” สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1.1 บรรยากาศองค์การ

ผลการศึกษาความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อประเด็นที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การ สรุปได้ว่าโดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับค่อนข้างเห็นด้วย รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ด้านการสนับสนุน ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ด้านการยอมรับ ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย และด้านความรับผิดชอบ ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ตามลำดับ

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาประเด็นที่ศึกษาในแต่ละด้าน สรุปได้ว่า ประเด็นเรื่องหน่วยงานมีโครงสร้างการบังคับบัญชาชัดเจนเป็นระบบ การติดต่อสื่อสารกันภายในจึงทำได้โดยง่ายและรวดเร็ว และเรื่องหน่วยงานมีนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่สนับสนุนต่อหน้าที่และการปฏิบัติงาน เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับค่อนข้างเห็นด้วยของด้าน โครงสร้างของงาน ประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาจะคอยติดตามและดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับค่อนข้างเห็นด้วยของด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ประเด็นเรื่องความยินดีที่จะสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดีเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับค่อนข้างเห็นด้วยของด้านการสนับสนุน ประเด็นเรื่องความตั้งใจทำงานให้ดีที่สุดเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับค่อนข้างเห็นด้วยของด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ประเด็นเรื่องหน่วยงานมีระบบพิจารณาผลงานที่ตรวจสอบได้ ยุติธรรม และเป็นที่ยอมรับ เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับค่อนข้างเห็นด้วยของด้านการยอมรับ และประเด็นเรื่องงานที่ต้องรับผิดชอบเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและวิชาชีพของบุคลากร เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับค่อนข้างเห็นด้วยของด้านความรับผิดชอบ

2.1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อประเด็นที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปได้ว่าโดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องกับประ โยชน์ต่อสังคม

มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับก่อนข้างเห็นด้วย รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในระดับก่อนข้างเห็นด้วย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ในระดับก่อนข้างเห็นด้วย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ในระดับก่อนข้างเห็นด้วย ด้านการบูรณาการด้านสังคม ในระดับก่อนข้างเห็นด้วย ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ในระดับก่อนข้างเห็นด้วย ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในระดับก่อนข้างเห็นด้วย และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ตามลำดับ

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาประเด็นที่ศึกษาในแต่ละด้าน สรุปได้ว่า ประเด็นเรื่องหน่วยงานให้บริการประชาชน โดยมุ่งเน้นความพอใจและตอบสนองความต้องการประชาชน เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับก่อนข้างเห็นด้วยของด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเด็นเรื่องการได้เรียนรู้ทักษะการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับก่อนข้างเห็นด้วยของด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ประเด็นเรื่องหน่วยงานสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเรื่องหน่วยงานมีโครงสร้างที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปได้ เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับก่อนข้างเห็นด้วยของด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ประเด็นเรื่องหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่ เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับก่อนข้างเห็นด้วยของด้านประชาธิปไตยในองค์กร ประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับก่อนข้างเห็นด้วยของด้านการบูรณาการด้านสังคม ประเด็นเรื่องหน่วยงานมีการวางแผนเตรียมความพร้อมในการป้องกันอันตรายจากการเกิดอุบัติเหตุ อัคคีภัย หรือภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับก่อนข้างเห็นด้วยของด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ประเด็นเรื่องหลังเวลาเลิกงานไม่นำงานกลับไปทำที่บ้าน เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับก่อนข้างเห็นด้วยของด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และประเด็นเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงกัน เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยปานกลางของด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2.1.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการศึกษาความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อประเด็นที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สรุปได้ว่าโดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับก่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นและด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ในระดับก่อนข้างเห็นด้วย ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ในระดับก่อนข้างเห็นด้วย และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ในระดับก่อนข้างเห็นด้วย ตามลำดับ

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาประเด็นที่ศึกษาในแต่ละด้าน สรุปได้ว่า ประเด็นเรื่องความรับผิดชอบในงานของคนเสมอไม่เคยละทิ้งงานให้เป็นภาระแก่ผู้อื่น เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งของด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ประเด็นเรื่องความยินดีที่จะให้การยอมรับกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งของด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา ประเด็นเรื่องความเต็มใจที่สอนงานและให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานคนใหม่ แม้จะไม่ใช่งานที่งานของตน เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งของด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ประเด็นเรื่องความพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งของด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และประเด็นเรื่องการให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานทุกครั้ง เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับก่อนข้างเห็นด้วยของด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

2.2 ผลสรุปตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ที่กล่าวว่า “เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ” ผลการศึกษาของวัตถุประสงค์ดังกล่าวสามารถแสดงได้ตามตารางดังต่อไปนี้ ตารางแสดงความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตัวแปรอิทธิพล	b	beta	t	P-Value (Sig)
บรรยากาศองค์การ	0.42	0.40	4.51	0.00*
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.33	0.36	4.07	0.00*

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ค่าสถิติ : Adjusted R-square = 0.52, df = 2, 197, F = 109.57, P ≤ 0.05*

จากผลการศึกษาข้างต้นพบว่า บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย

การอภิปรายผล

1. จากการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ที่กล่าวว่า “บรรยากาศองค์การมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรส่วนกลาง หน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Lewin (1930 อ้างถึงใน ชีร์วีร์ รุจพงษ์จันทร์, 2557) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมกรของคนนั้นขึ้นอยู่กับกรที่ได้รับอิทธิพลมาจากสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์การนั้น ๆ เช่นเดียวกับแนวคิดของ Brown and Moberg (1980 อ้างถึงใน กิริติภาพัฒร์ กษิตศ, 2560) ที่อธิบายว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมกรในการทำงานที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ และแนวคิดของ Steers and Porter (1979 อ้างถึงใน ศรียา บุญธรรม, 2558) ที่อธิบายว่าบรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญของการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรองค์การเพราะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมกรของผู้ปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกันแนวคิดของศรียา บุญธรรม (2558) และกิตติพล สุขอนันต์ (2560) ได้อธิบายว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมกรในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชีรา แก้วพิจิตร (2558) ฐาปณี บุญเกียรติ (2559) เบญจพร กลิ่นสิงาม (2561) ชิดารัตน์ อินทรเสนี (2565) และชีร์วีร์ รุจพงษ์จันทร์ (2557) ที่อธิบายว่าบรรยากาศองค์การมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่ากรที่จะทำให้บุคลากรแสดงออกถึงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้นั้นจะต้องคำนึงถึงปัจจัยบรรยากาศองค์การ

2. จากการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 ที่กล่าวว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรส่วนกลาง หน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Bluestone (1977 อ้างถึงใน ปัจฉัยญา ปุสัฎฐจร, 2559) ที่อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผู้ใช้แรงงานพึงพอใจนั้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมกรภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่นเดียวกับแนวคิดของคมกริช นันทะโรจงศ์ (2564) ที่อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับปฏิกริยาตอบสนองของบุคลากรต่อกรการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมกรอันเป็นที่พึงประสงค์ขององค์การ ในทำนองเดียวกันแนวคิดของ Dressler (1991 อ้างถึงใน เมธากร ศรียะพันธุ์, 2563) แนวคิดของ Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน สมพงษ์ รัตนนุพงษ์, 2558) และแนวคิดของ Greenberg and Baron (1995 อ้างถึงใน วิสรุต เปี่ยมศิริ, 2557) ได้อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร อีกทั้งเป็นการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ลดปัญหา

การลาออกและขาดแคลนกำลังคน จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้สังคมและสิ่งแวดล้อมในองค์กรดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนารพ พันธ์เทศ (2562) เอกพจน์ เข้มปัญญา (2562) เมธากร ศรียะพันธุ์ (2563) อรุณี นุสิทธิ์ และณัฐกร สมสงวน (2562) และกัลยรักษ์ วิริยมาโน (2562) ที่อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่าการที่จะทำให้บุคลากรแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้นั้นจะต้องคำนึงถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การที่หน่วยงานภาครัฐต้องการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้เกิดแก่บุคลากรภายในหน่วยงานได้นั้น ปัจจัยที่ต้องให้ความสำคัญ คือ บรรยากาศขององค์กร และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ

2. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องบรรยากาศขององค์กร พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเป็นปัจจัยที่หน่วยงานต้องให้ความสำคัญที่จะดำเนินการให้เกิดขึ้นก่อน เพราะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐควรพิจารณาให้ความสำคัญเรื่องบรรยากาศขององค์กร ในประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 บรรยากาศขององค์กร ด้านโครงสร้างของงาน หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญในเรื่องหน่วยงานมีโครงสร้างการ บังคับบัญชาชัดเจนเป็นระบบการติดต่อสื่อสารกันภายในจึงทำได้โดยง่ายและรวดเร็ว เรื่องหน่วยงานมีนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่สนับสนุนต่อหน้าที่และการปฏิบัติงาน เรื่องหน่วยงานทำความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน และ เรื่องหน่วยงานมีขั้นตอนแบบแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อน ตามลำดับ

2.2 บรรยากาศขององค์กร ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญในเรื่องผู้บังคับบัญชาจะ คอยติดตามและดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน เรื่องหน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและ สามารถปฏิบัติตามได้ตามมาตรฐาน เรื่องหน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ เรื่องหน่วยงานมีเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ตามลำดับ

2.3 บรรยากาศขององค์กร ด้านการสนับสนุน หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญในเรื่องบุคลากรยินดีที่จะสนับสนุนและ ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ เรื่องหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรทุกคน ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา เรื่องการมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เสมอ และ เรื่องหน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

2.4 บรรยากาศขององค์กร ด้านความยึดมั่นผูกพัน หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญในเรื่องความตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน และเรื่องความรู้สึภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ตามลำดับ

2.5 บรรยากาศขององค์กร ด้านการยอมรับ หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญในเรื่องหน่วยงานมีระบบพิจารณาผลงานที่ ตรวจสอบได้ ยุติธรรม และเป็นที่ยอมรับ เรื่องการปฏิบัติงานได้ดีจะได้รับคำชื่นชมยกย่องให้เป็นแบบอย่างที่ดี และเรื่องหน่วยงานมี การสื่อสารถึงผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นของบุคลากรให้เป็นที่รับรู้แก่หน่วยงานอื่น ตามลำดับ

2.6 บรรยากาศขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญในเรื่องงานที่ต้องรับผิดชอบเป็นงานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และวิชาชีพของบุคลากร เรื่องบุคลากรของหน่วยงานสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่ต้อง รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง เรื่องการเกิดข้อผิดพลาดในงานที่ต้องรับผิดชอบสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง และเรื่องงานที่ ต้องรับผิดชอบอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลาที่จะทำงานได้สำเร็จ ตามลำดับ

3. ในการพิจารณาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเช่นเดียวกัน แต่เป็นปัจจัยที่มีผลในระดับน้อยกว่า ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐควรพิจารณาให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญในเรื่องหน่วยงานให้บริการประชาชน โดยมุ่งเน้นความพอใจและตอบสนองความต้องการประชาชน เรื่องความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และหน่วยงานที่ได้ทำประโยชน์เพื่อสังคม และเรื่องหน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีและเสียสละเพื่อสังคมตามลำดับ

3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญในเรื่องการได้เรียนรู้ทักษะการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน เรื่องการได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น และเรื่องการได้รับโอกาสให้เข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ ตามลำดับ

3.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญในเรื่องหน่วยงานสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เรื่องหน่วยงานมีโครงสร้างที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปได้ และเรื่องหน่วยงานมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจากศักยภาพในการทำงาน ตามลำดับ

3.4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญในเรื่องหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่ เรื่องผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพกับสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน และเรื่องหน่วยงานมีการเลือกแนวทางปฏิบัติงานโดยมาจากการถามความคิดเห็นของทุกคน และคำนึงถึงเสียงข้างมากเป็นหลัก ตามลำดับ

3.5 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญในเรื่องผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน เรื่องในหน่วยงานทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ไม่มีการแบ่งชนชั้นและพรรคพวก และเรื่องหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในหน่วยงานอยู่เสมอ ตามลำดับ

3.6 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญในเรื่องหน่วยงานมีการวางแผนเตรียมความพร้อมในการป้องกันอันตรายจากการเกิดอุบัติเหตุ อัคคีภัย หรือภัยพิบัติต่าง ๆ เรื่องหน่วยงานมีการฝึกอบรมให้บุคลากรรู้จักวิธีการป้องกันและรับมือ หากเกิดภัยอันตรายในสถานที่ปฏิบัติงาน และเรื่องเกี่ยวกับความคิดที่ว่าสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพกายและใจ ตามลำดับ

3.7 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญในเรื่องหลังเวลาเลิกงานไม่นำงานกลับไปทำที่บ้าน เรื่องการมีเวลาในการพักผ่อนและดูแลสุขภาพตนเองอย่างเพียงพอ เรื่องการมีเวลาเพียงพอให้กับครอบครัว คู่รัก และเพื่อน และเรื่องปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

3.8 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความยุติธรรม เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงกัน เรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน และเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัวตามลำดับ

4. ในการพิจารณาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หน่วยงานภาครัฐควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป เพื่อให้บุคลากรสมัครใจในการแสดงพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผล

การปฏิบัติงานที่ดีมากยิ่งขึ้น ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐควรพิจารณาให้ความสำคัญเรื่องพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ในประเด็นดังต่อไปนี้

4.1 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญใน
เรื่องความรับผิดชอบในงานของตนเสมอไม่เคยละทิ้งงานให้เป็นภาระแก่ผู้อื่น เรื่องการคำนึงถึงผลกระทบที่ผู้อื่นอาจได้รับจากการ
กระทำของตนเอง และเรื่องการศึกษาหรือกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจทำสิ่งใดที่เกี่ยวข้องกับงาน ตามลำดับ

4.2 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมกรความมีน้ำใจนักกีฬา หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญ
ในเรื่องความยินดีที่จะให้การยอมรับกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน เรื่องความพร้อมที่จะให้โอกาสเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ
ในการทำงานที่ดีกว่า เรื่องความรู้สึกไม่ระแวงถึงเพื่อนร่วมงานที่ทำงานร่วมกัน และเรื่องกรที่ผู้บังคับบัญชากล่าวตักเตือนจะรับฟัง
โดยไม่ได้เถียง ตามลำดับ

4.3 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญ
ในเรื่องความเต็มใจที่สอนงานและให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานคนใหม่ แม้จะไม่ใช่งานที่งานของตน เรื่องเมื่อเพื่อนร่วมงานพบเจอ
ปัญหาในการทำงานจะให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ และเรื่องความเต็มใจที่จะทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่
ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ ตามลำดับ

4.4 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญ
ในเรื่องความพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด เรื่องกรใช้อุปกรณ์และทรัพย์สินของหน่วยงาน
ด้วยความประหยัด ระมัดระวัง และคุ้มค่า เรื่องความเต็มใจทำงานล่วงเวลา หากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่แล้วเสร็จ และเรื่องกร
ไม่ใช้เวลาในการทำงานปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือจากงาน ตามลำดับ

4.5 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญใน
เรื่องกรให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานทุกครั้ง เรื่องกรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของหน่วยงาน และเรื่องกร
ติดตามข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ หรือความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับหน่วยงาน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยคั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น วัฒนธรรม
องค์กร ลักษณะงาน ทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนองค์กร เป็นต้น เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ
เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. ผู้วิจัยสำหรับ โอกาสต่อไป ควรศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น ๆ เพื่อขยายผลการศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้น
เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบให้ได้ความรู้ในมุมมองที่กว้างขวางเพิ่มขึ้น ซึ่งจะ ได้สรุปเป็นภาพรวมของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์กร ได้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้นว่าประชากรกลุ่มใหญ่มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างไร

3. ผู้วิจัยคั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น กรใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อประโยชน์
ต่อไปนี้ได้แก่

3.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับ ไม่ว่าจะผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และ
งานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

3.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษางานบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยก่อนหน้านั้น

3.3 ผู้วิจัยคั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่น ๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลย์รักษ์ วิริยมาโน. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล. รายงานการประชุม Graduate School Conference, 294-300.
- กาญจนนาพร พันธุ์เทศ. (2562). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กานต์ณลิน คงศักดิ์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานไปรษณีย์สังกัดไปรษณีย์เขต 7. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิตติพล สุขอนันต์. (2560). บรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตล้อรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- กิริติภาพัชร์ กษิดิศ. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คมกริช นันทะโรจงศ์. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในอุตสาหกรรมโลหะและวัสดุ: การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล. Journal of Accountancy and Management, 13(2), 109-129.
- ฐาปณี บุญเกียรติ. (2559). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธิดารัตน์ อินทรเสนี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(8), 353-370.
- ธีรวิวี รุ่งพงษ์จันทร์. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในบริษัท เมืองโบราณ จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นวลปรารค์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข. (2559). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 13(1), 43-65.
- นาวิ อุดร. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 12(1), 216-225.
- เบญจพร กลิ่นสิงาม. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 29(3), 117-131.
- ปัจจุณา ปุัสัญจร. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ทเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- เมธากร ศรียะพันธุ์. (2563). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- วชิระ สรรพศรี. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วรพร จันทรวงทอง. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัลยา ชูประดิษฐ์. (2560). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และความผูกพันของพนักงานกับประสิทธิผลองค์การของธุรกิจบริการ. Journal of Business Administration The Association of Private Higher Education Institutions of Thailand, 6(2), 31-47.
- วิศรุต เปี่ยมศิริ. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทเอ็นวายฟู๊ดส์จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมพงศ์ รัตนนุพงษ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรียา บุญธรรม. (2558). บรรยากาศองค์การพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาโรงแรมสามพรานริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุธีรา แก้วพิจิตร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ กรณีศึกษาบริษัทผู้ให้บริการอาหารกลางทะเล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุริวัลย์ ใจงาม. (2560). บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- อภิพงษ์ โชติรัตน์. (2557). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศกกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อรุณี นุสิทธิ์ และณัฐกร สมสงวน. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เขต 4 นครสวรรค์. วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 1(1), 71-81.
- อัญชลี สอนไชสง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อามีนุดดีน จะปะเกีย. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เอกพจน์ เข้มปัญญา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงาน ไปรษณีย์นนทบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 8(2), 259-268.