



อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

INFLUENCES OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND QUALITY OF WORKING
FACTORS TOWARD ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS AMONG SPIRIT
DISTILLERY COMPANIES STAFFS IN BANGKOK AND MUNICIPALITIES AREA

ชลธิชา จิตงาม

อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

INFLUENCES OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND QUALITY OF WORKING
FACTORS TOWARD ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS AMONG SPIRIT
DISTILLERY COMPANIES STAFFS IN BANGKOK AND MUNICIPALITIES AREA



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
ของ
ชลธิชา จริตงาม

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อดิเวทิน) (รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน)
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ)

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
ผู้วิจัย	ชลธิชา จริตงาม
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์ความแตกต่าง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการ Enter ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ปฏิบัติงานในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ระดับ 4-7 มีอายุการทำงาน 20 – 29 ปี สังกัดบริษัท แสงโสม จำกัด, บริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด, บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด และบริษัท ยูไนเต็ด ไวน์เนอรี่ แอนดีสทิลเลอร์ จำกัด และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า 1. พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราที่มีวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ด้านลักษณะแบบเครือข่าย ด้านลักษณะแบบปรับตัว ด้านลักษณะแบบมุ่งเป้าหมาย และด้านลักษณะแบบราชการ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน 2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล นอกจากนี้ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ร้อยละ 65.40

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Title	INFLUENCES OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND QUALITY OF WORKING FACTORS TOWARD ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS AMONG SPIRIT DISTILLERY COMPANIES STAFFS IN BANGKOK AND MUNICIPALITIES AREA
Author	CHONTICHA JARITNGAM
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Professor Dr. Tanapoom Ativetin

The purposes of this research are to study the influences of organizational culture and quality of working factors toward organizational citizenship behaviors among spirit distillery companies staffs in Bangkok and municipalities area. The samples in this study were 400 staff members at spirit distillery companies. A questionnaire was used for data collection, and the statistical techniques used for data analysis consisted of percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance, and multiple regression (enter method). The results of the study revealed that most respondents were females, aged between 51-60, educated below a Bachelor's degree, earned a monthly salary of 20,000 Baht or below, worked as an officer level of 4-7, a tenure between 20-29 years, worked at Sangsom Co., Ltd., Red Bull Distillery (1988) Co., Ltd., Sura Bangyikhan Co., Ltd. and United Winery and Distillery Co., Ltd., and had overall attitudes of quality of working factors at a very good level. The results of hypotheses testing at a 0.05 statistical level of significance were as follows: (1) the staff of spirit distillery companies with different organizational cultures consist of clan culture, adaptability culture, mission and bureaucratic culture did not have different organizational citizenship behaviors; and (2) the quality of working factors, including adequate and fair compensation, safe and healthy, and the development of human capacities and organizational pride influenced overall organizational citizenship behaviors among spirit distillery companies staffs in Bangkok and municipalities area. Moreover, the overall quality of working factors could predict organizational citizenship behaviors at 65.40%.

Keyword : Organizational culture, Quality of working factors, Organizational citizenship behavior

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ดูแลแก้ไขข้อบกพร่อง ให้การช่วยเหลือ และให้คำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ รวมถึง รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์ สุวรรณ และอาจารย์ ดร.นาฏอนงค์ นามบุคดี กรรมการในการสอบ ที่ให้ความเมตตาตรวจสอบ แนะนำเพิ่มเติม ทำให้สารนิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มอบความรู้ การศึกษา พร้อมทั้งยินดีให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาของการศึกษาของผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ คุณปราโมทย์ หรรษมนต์ ผู้ช่วยกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ที่สังเกตเห็นความสำคัญของการวิจัย และอนุญาตให้เก็บข้อมูลจากโรงงานสุราแสงโสม โรงงานสุราบางยี่ขัน โรงงานสุรากระทิงแดง และโรงงานยูไนเต็ดไวน์เออรี่ แอนด์ ดิสทิลเลอร์ รวมถึงหัวหน้างาน เพื่อนพนักงานที่กรุณาตอบแบบสอบถามให้แก่ผู้วิจัย และคุณนพพร ทองสร้อย ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่ให้โอกาสในการศึกษาต่อ และให้การสนับสนุนเป็นอย่างดีเสมอมา

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมชั้นเรียน สาขาการจัดการ SWUMBA รุ่นที่ 22 สำหรับมิตรภาพที่ดี และขอขอบคุณ พี่ป๊อ พี่แชมป์ พี่ปู พี่แบงค์ พี่ก๊วย เบสท์ และแนน ที่คอยให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ เป็นกำลังใจที่ดีให้กัน ร่วมฝ่าฟันการเรียนและการทำวิจัยจนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณครอบครัว บิดา มารดา น้องสาว คุณณัฐ และญาติ ๆ ที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุนให้คำปรึกษา เป็นกำลังใจในการศึกษาตลอดระยะเวลาที่ศึกษา และมีส่วนร่วมในการทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ขอขอบคุณผู้เป็นที่รักยิ่งด้วยใจ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลและผู้ที่เกี่ยวข้อง คุณประโยชน์ใดที่ได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	5
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	5
ตัวแปรที่ศึกษา	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
สมมติฐานของการวิจัย	11
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 ข้อมูลบริษัทผู้ผลิตสุรา	12
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	15

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	27
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	35
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล	56
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	57
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	63
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	85
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	86
ความมุ่งหมายของงานวิจัย	86
ความสำคัญของการวิจัย.....	86
สมมติฐานของการวิจัย	87
สรุปผลการวิจัย	87
การอภิปรายผลการวิจัย	94
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	98
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	99
บรรณานุกรม	100

ภาคผนวก..... 105

ประวัติผู้เขียน..... 116



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	5
ตาราง 2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างบริษัทที่มีทุนจดทะเบียนอยู่ในลำดับที่ 1-4 ของบริษัทผู้ผลิตสุราทั้งหมด ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปี 2565	6
ตาราง 3 แสดงความแตกต่าง 10 ประการ ระหว่างสังคมที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำและสูง	19
ตาราง 4 แสดงความแตกต่าง 10 ประการ ระหว่างสังคมที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำและสูง.....	21
ตาราง 5 แสดงความแตกต่าง 10 ประการ ระหว่างสังคมที่มีลักษณะเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม	22
ตาราง 6 แสดงความแตกต่าง 10 ประการ ระหว่างสังคมที่มีลักษณะความเป็นหญิง - ลักษณะความเป็นชาย	23
ตาราง 7 แสดงความแตกต่าง 10 ประการ ระหว่างสังคมที่มุ่งเน้นผลระยะยาว – มุ่งเน้นผลระยะสั้น	24
ตาราง 8 แสดงความแตกต่าง 10 ประการ ระหว่างสังคมที่มีลักษณะการทำตามใจ – การยับยั้งชั่งใจ	25
ตาราง 9 แสดงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	34
ตาราง 10 แสดงองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	43
ตาราง 11 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างบริษัทที่มีทุนจดทะเบียนอยู่ในลำดับที่ 1-4 ของบริษัทผู้ผลิตสุราทั้งหมดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปี 2565	51
ตาราง 12 แสดงค่า Cronbach's Alpha ของแบบสอบถาม	55
ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าความถี่ และค่าจำนวนร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	65

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าความถี่ และค่าจำนวนร้อยละของวัฒนธรรมองค์กร ของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	68
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	69
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	73
ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับ วัฒนธรรมองค์กร	77
ตาราง 18 แสดงความแตกต่างของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแต่ละด้าน จำแนกตาม วัฒนธรรมองค์กร โดยใช้สถิติ F-test	77
ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิเคราะห์จากค่า Tolerance และ Variance inflation factor (VIF)	80
ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ที่ปรับแก้ สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	81
ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรด้านพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	81
ตาราง 22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	82
ตาราง 23 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	85

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
ภาพประกอบ 2 แสดงลักษณะของวัฒนธรรม.....	17
ภาพประกอบ 3 แสดงระดับของวัฒนธรรม.....	26



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องเผชิญกับสภาพการแข่งขันและความไม่แน่นอนที่สูงขึ้น เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ที่ก่อให้เกิดความเสียหายเกือบทั่วโลก ส่งผลกระทบต่อการหยุดชะงักด้านกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมครั้งใหญ่ หลายธุรกิจชะลอการดำเนินงาน เกิดการว่างงานจำนวนมาก อย่างไรก็ตามวิถีชีวิตหลังจากสถานการณ์การดังกล่าวทำให้ชีวิตผู้คนเปลี่ยนแปลงไป วิกฤติการแพร่ระบาดเป็นตัวเร่งสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างรวดเร็ว รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีขยายวงกว้างขึ้น หลายองค์กรจึงจำเป็นต้องปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและดำเนินธุรกิจต่อไปได้ โดยปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและมีศักยภาพในการแข่งขันได้คือ ทูมนมนุษย์ (Human Capital) ความสำเร็จขององค์กรต้องอาศัยบุคลากรที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองพร้อมทั้งช่วยเหลือผู้อื่น มุ่งหวังให้ภาพรวมขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย โดยสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรคือการมองว่ามนุษย์คือทุนหรือทรัพยากรที่มีค่า มีความรู้ความสามารถรวมถึงความตั้งใจต่าง ๆ และมีความสำคัญต่อองค์กรในการเพิ่มผลผลิตและความสำเร็จได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งเป็นที่คาดหวังว่าทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรจะสามารถเรียนรู้และปรับเปลี่ยนแก้ไขปัญหายุ่งยากภายใต้สถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรง ไม่สามารถคาดการณ์และมีความไม่แน่นอนสูง (VUCA) อันได้แก่ความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือทางเศรษฐกิจ สังคมการเมือง วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมเหล่านั้นได้ (รวินท์พร สุวรรณรัตน์, 2560) ตัวอย่างความไม่แน่นอนในปัจจุบัน เช่น แนวโน้มอัตราเงินเฟ้อที่ปรับตัวเพิ่มขึ้น ทำให้ราคาสินค้าอาจมีการปรับตัวเพิ่มสูงขึ้น การบริโภคและการลงทุนภายในประเทศมีการหดตัว อันเนื่องมาจากสถานการณ์โควิด-19 และการนำเข้าส่งออกมีแนวโน้มผันผวนเนื่องจากความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดีส่งผลต่อความมั่นคงและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรในระยะยาว องค์กรจึงจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินธุรกิจกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (ฉัตรธีรพล ปรีชญาลภัสศิริ, 2562)

อย่างไรก็ตามสภาพการแข่งขันและสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนเป็นปัจจัยภายนอกขององค์กร ในส่วนของปัจจัยภายในก็มีความสำคัญอย่างมาก วัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยภายในที่หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในขององค์กรหนึ่ง ๆ ประกอบด้วยความเชื่อและค่านิยมร่วมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร (Schermerhorn, Hunt, Osborn, & Uhl-Bien, 2010) วัฒนธรรมองค์กรจึงสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ โดยวัฒนธรรมแต่ละลักษณะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัยคือ (1) ความยืดหยุ่นหรือความมีเสถียรภาพในการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน และ (2) ความแข็งแกร่งเชิงกลยุทธ์ขององค์กรที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอก เมื่อทั้งสองปัจจัยผสมผสานกันทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ต่างกัน ซึ่งภายในองค์กรหนึ่ง ๆ อาจมีวัฒนธรรมมากกว่าหนึ่งลักษณะหรือแบบผสมผสานกัน โดยแต่ละวัฒนธรรมย่อมสามารถส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ทั้งสิ้น (Daft, 2010) ดังนั้น วัฒนธรรมกับพฤติกรรมของสมาชิกจึงมีความสัมพันธ์กัน หากองค์กรมีวัฒนธรรมเข้มแข็งจะทำให้สมาชิกยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ช่วยให้บุคลากรเข้าใจสภาพแวดล้อมการทำงานของพวกเขา โดยมีวัฒนธรรมเป็นศูนย์รวมของจิตใจ เพื่อให้้องค์กรสามารถทำงานมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกันได้

นอกจากนี้้องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความสอดคล้องต่อกันระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร ส่งผลทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และสามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร เช่น หากบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะช่วยเพิ่มพูนการปรับปรุงศักยภาพการทำงานและช่วยเพิ่มผลผลิตแก่องค์กร (Huse & Cummings, 1985 อ้างอิงใน ชนิตพร เขี่ยมหาญ, 2562, น. 29) หรือการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรด้วย (Kossen, 2002 อ้างอิงใน กิตติมา พันธุ์พุทธรัตน์, 2556) ดังนั้นการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน สร้างขวัญกำลังใจ ความเป็นอยู่ที่ดี และสร้างความรู้สึกรักทำงานให้กับพนักงานช่วยให้บุคลากรทุ่มเทกับการปฏิบัติงานของตนเอง เป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ พร้อมทั้งช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจ เรียกได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่ดีของพนักงาน และเนื่องด้วยสถานการณ์ปัจจุบันทำให้หลายองค์กรมีความต้องการพนักงานที่มีพฤติกรรมที่ดีดังกล่าวสูง ซึ่งเรียกว่าเป็นพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงานหรือองค์กร เป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการของสมาชิกในการให้ความช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ หรือให้ความเป็นมิตร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัตินอกเหนือจากข้อกำหนดที่ผูกพันหรือข้อบังคับในบทบาท

หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตาม และไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์หรือบทบาทของโทษ หากแต่เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ดีโดยรวมขององค์กร (พิมพ์แซ ตั้งภาวนา, 2562) โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมช่วยเหลือ พฤติกรรมอดทนอดกลั้น ความจงรักภักดีต่อองค์กร การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ความคิดสร้างสรรค์ การให้ความร่วมมือ และการพัฒนาตนเอง (Podsakoff et al, 2000 อ้างอิงใน วิลาวัลย์ ภโวภาท, 2560) อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมภายใต้สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีความไม่แน่นอนได้อย่างราบรื่น และบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืน

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อต้องการทราบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในองค์กร เนื่องจากบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ และไม่มีแอลกอฮอล์ ในที่นี้ขอกล่าวถึงกลุ่มธุรกิจผลิตสุราที่มีจำนวนพนักงานมากถึง 3,998 คน และเนื่องด้วยเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารและหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางให้กับองค์กรนำไปประยุกต์ใช้พัฒนา สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร หรือเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่ผลประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วยด้านลักษณะแบบปรับตัว ด้านลักษณะแบบมุ่งเป้าหมาย ด้านลักษณะแบบเครือข่าย และด้านลักษณะแบบราชการ ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3. เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้บริหารและหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลสามารถนำข้อมูลมาประยุกต์แก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่ดีที่สุดแก่องค์กร
2. เพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรในการวางแผนพัฒนา และสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านอื่น ๆ ต่อไป
3. เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ให้เกิดผลประโยชน์ในการแข่งขันเชิงธุรกิจ
4. เพื่อให้ผู้สนใจอื่น ๆ สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่นเพิ่มเติม

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 6 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร จำนวน 59 บริษัท ไม่ทราบจำนวนตัวเลขประชากรที่แน่นอน (DataforThai, 2565) ข้อมูลประกอบดังตาราง

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จังหวัด	จำนวนบริษัทผู้ผลิตสุรา (บริษัท)	ร้อยละ
กรุงเทพมหานคร	28	47.46
นครปฐม	8	13.56
นนทบุรี	4	6.78
ปทุมธานี	6	10.17
สมุทรปราการ	3	5.08
สมุทรสาคร	10	16.95
รวม	59	100.00

ที่มา : <https://www.dataforthai.com/business/objective/11011>

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนตัวเลขประชากรที่แน่นอน ด้วยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณตามแนวคิดของ W.G. Cochran กรณีไม่ทราบจำนวนตัวเลขประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีค่าความคลาดเคลื่อน (e) $\pm 5\%$ ซึ่งผลจากการคำนวณจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการประเมินผลและวิเคราะห์ข้อมูล จึงเก็บเพิ่มเติมอีกจำนวน 15 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาทั้งหมด จำนวน 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมี 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 4 บริษัท ได้แก่ บริษัท แสงโสม จำกัด, บริษัท สุรากระหังแดง (1988) จำกัด บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด และบริษัท ยูไนเต็ด ไวน์เนอรี แอนติสทิลเลอร์ จำกัด เนื่องจากเป็นบริษัทที่มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 1,800 ล้านบาท จัดอยู่ใน

ลำดับที่ 1-4 ของบริษัทผู้ผลิตสุราทั้งหมดในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังแสดงในตารางที่ 2 ด้วยวิธีการเก็บแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยคำนึงถึงสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัทรวมจำนวน 400 ชุด ดังแสดงในตารางที่ 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างบริษัทที่มีทุนจดทะเบียนอยู่ในลำดับที่ 1-4 ของบริษัทผู้ผลิตสุราทั้งหมด ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปี 2565

บริษัท	กลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุรา จำนวน 4 บริษัท (คน)
บริษัท แสงโสม จำกัด	100
บริษัท สุรากระทิ้งแดง (1988) จำกัด	100
บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด	100
บริษัท ยูโนเด็ต ไวน์เนอร์ แอนติคิสทิลเลอร์ จำกัด	100
รวม	400

ที่มา : <https://www.dataforthai.com/business/objective/11011>

ขั้นที่ 3 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) จากพนักงานที่สมัครใจให้ข้อมูลทั้ง 4 บริษัท อย่างไรก็ตามจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ที่ยังคงจำเป็นต้องรักษาระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) เพื่ออำนวยความสะดวกและรักษาความปลอดภัยในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จึงจำเป็นต้องใช้แบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยวิธีการส่ง Link แบบสอบถามผ่านทางไลน์ (Line) หรืออีเมล (E-mail) ให้กับพนักงานที่สมัครใจให้ข้อมูลทั้ง 4 บริษัท ซึ่งในการเก็บข้อมูลให้ได้ตามจำนวนในขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามคัดกรองเกี่ยวกับบริษัทที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามไว้อย่างชัดเจน และเก็บแบบสอบถามจนครบจำนวน 400 กลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

ในการศึกษานี้มีจุดประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 วัฒนธรรมองค์กร

- 1.1.1 ลักษณะแบบปรับตัว
- 1.1.2 ลักษณะแบบมุ่งเป้าหมาย
- 1.1.3 ลักษณะแบบเครือข่าย
- 1.1.4 ลักษณะแบบราชการ

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 1.2.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
- 1.2.2 สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
- 1.2.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 1.2.4 การพัฒนาศักยภาพบุคคล
- 1.2.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน
- 1.2.6 ความภาคภูมิใจในองค์กร

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

2.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

- 2.1.1 พฤติกรรมการช่วยเหลือ
- 2.1.2 ความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 2.1.3 การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร
- 2.1.4 การให้ความร่วมมือ
- 2.1.5 การพัฒนาตนเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ลักษณะของการดำเนินงานขององค์กรที่พนักงานในองค์กรเข้าใจว่าการปฏิบัติใดเป็นที่ยอมรับได้ สะท้อนถึงความเชื่อและความเข้าใจของพนักงานร่วมกัน ที่สามารถเรียนรู้ ถ่ายทอด ยึดถือปฏิบัติจนเกิดเป็นพฤติกรรมขององค์กร ประกอบด้วย

1.1 วัฒนธรรมแบบปรับตัว หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานกล้าแสดงออก กล้าเสี่ยง และมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร

1.2 วัฒนธรรมแบบมุ่งเป้าหมาย หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน มุ่งเน้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.3 วัฒนธรรมแบบเครือญาติ หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะดูแลเอาใจใส่สมาชิกในองค์กร มุ่งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานกับองค์กร ทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเอง เข้าใจซึ่งกันและกัน

1.4 วัฒนธรรมแบบราชการ หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผน และแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นขั้นตอนชัดเจน พนักงานจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดไว้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลได้ ประกอบด้วยข้อย่อย

2.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับจากองค์กร มีความยุติธรรมและมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับ

2.2 สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง สถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานมีความปลอดภัยต่อร่างกายและทรัพย์สิน สถานที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ และไม่เสี่ยงต่ออันตราย

2.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ (Career Path) สามารถเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามทักษะ ความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมในการทำงาน

2.4 การพัฒนาศักยภาพบุคคล หมายถึง องค์กรสนับสนุนและให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ ความรู้และความสามารถของพนักงาน

2.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน หมายถึง พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่การงานและในครอบครัว

2.6 ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจและเต็มใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม และมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคม

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมทางบวกที่เกิดขึ้นจากความเต็มใจของพนักงาน ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบของตนเอง สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจ ประกอบด้วย

3.1 พฤติกรรมการช่วยเหลือ หมายถึง พนักงานให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาหรือความผิดพลาดด้วยความสมัครใจ

3.2 ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน พร้อมทั้งสนับสนุนหรือยกย่ององค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ

3.3 การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร หมายถึง พนักงานยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร

3.4 การให้ความร่วมมือ หมายถึง พนักงานแสดงออกถึงความกระตือรือร้น และให้ความสนใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความสมัครใจ

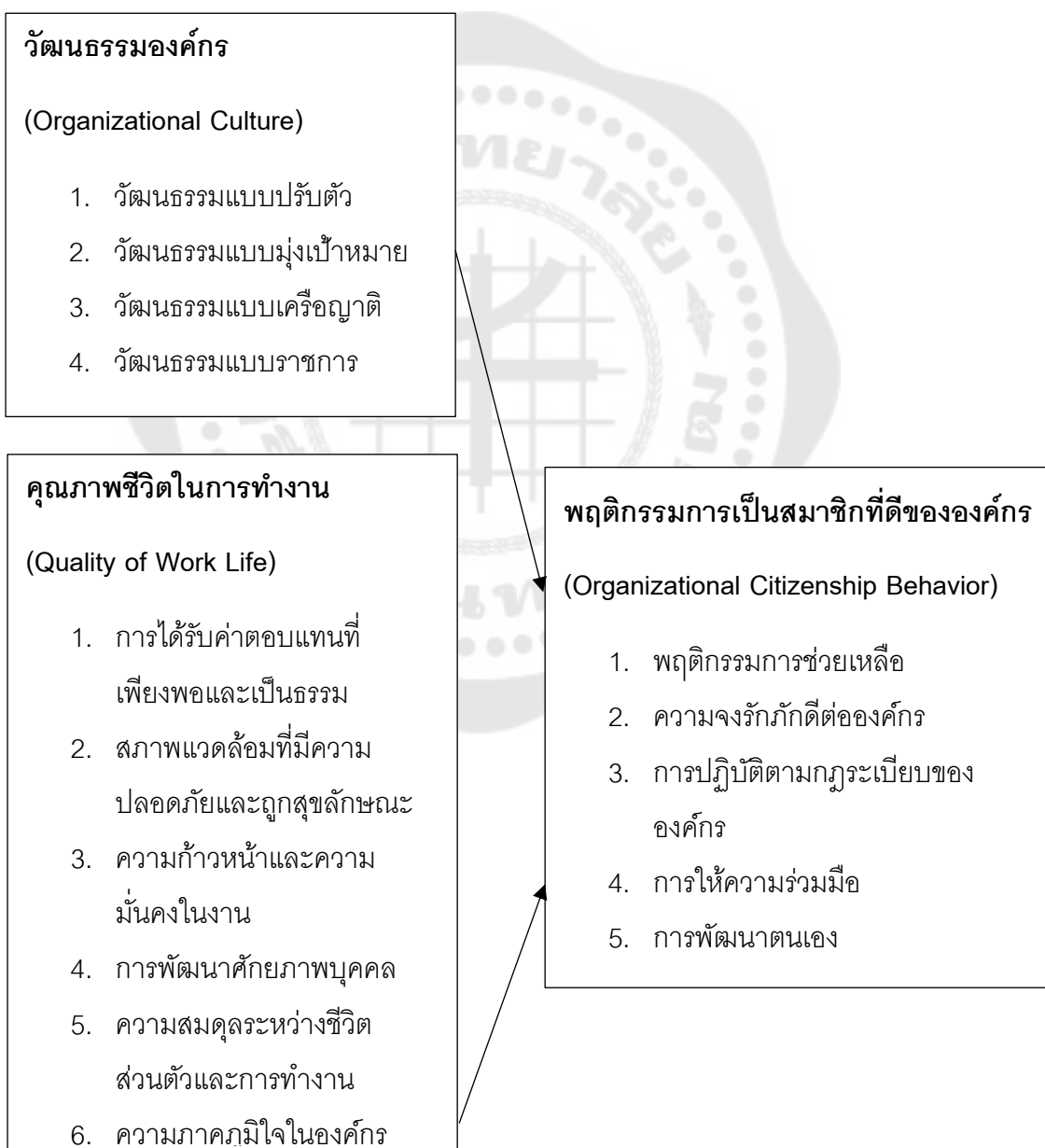
3.5 การพัฒนาตนเอง หมายถึง พนักงานพยายามศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้ทักษะใหม่ ๆ ด้วยความเต็มใจ เช่น การฝึกอบรม การสอนงานผู้อื่น การลงมือปฏิบัติ เป็นต้น เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวความคิดในการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยสามารถกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราที่มีวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ด้านลักษณะแบบปรับตัว ด้านลักษณะแบบมุ่งเป้าหมาย ด้านลักษณะแบบเครือข่าย และด้านลักษณะแบบราชการ ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางที่ใช้สำหรับประกอบการวิจัยดังนี้

- 2.1 ข้อมูลบริษัทผู้ผลิตสุรา
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลบริษัทผู้ผลิตสุรา

ข้อมูลการดำเนินงาน

บริษัทผู้ผลิตสุราดำเนินกิจการเกี่ยวข้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมสุราในประเทศ โดยตรง ซึ่งมีประสบการณ์ยาวนานในการผลิต และจำหน่ายสุราทุกชนิด ทุกรูปแบบ ครอบคลุมความต้องการของผู้บริโภคทั้งในประเทศ และส่งออกเพื่อจำหน่ายทั่วโลก และมีผลิตภัณฑ์ที่สร้างชื่อเสียง และรายได้ให้แก่บริษัทอย่างต่อเนื่อง โดยบริษัทผู้ผลิตสุรามีโรงงานสุราในเครือบริษัท รวมกันกว่า 19 โรงงาน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสุราของประเทศให้ก้าวหน้า ทัดเทียมกับผลิตภัณฑ์ระดับโลก

ข้อมูลด้านนโยบายของบริษัท

1. จรรยาบรรณของบริษัท
2. นโยบายการบริหารความเสี่ยง
3. นโยบายการต่อต้านการคอร์รัปชัน
4. นโยบายการรับซื้อโรงเรียน
5. นโยบายด้านภาษี
6. แนวทางปฏิบัติด้านการตลาดสำหรับเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
7. นโยบายด้านสุขภาพและโภชนาการ
8. นโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำขององค์กร
9. นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยขององค์กร

10. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม
11. นโยบายความยั่งยืน
12. นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร
13. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
14. แนวทางปฏิบัติสำหรับคู่ค้า

ข้อมูลด้านสวัสดิการ

ด้านการส่งเสริมสุขภาพกาย

บริษัทให้ความสำคัญในด้านสุขภาพของพนักงานเป็นอย่างยิ่ง โดยจัดให้มีสวัสดิการด้านการดูแลรักษาสุขภาพร่างกาย ดังนี้

1. ค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยนอก เป็นเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล มีเงื่อนไขตามระดับพนักงาน และอายุงาน
2. น้ำดื่มที่สะอาด ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ มีการตรวจสอบมาตรฐานของน้ำดื่มอย่างต่อเนื่อง
3. ห้องปฐมพยาบาล ที่มีเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์คอยให้การรักษาเบื้องต้น
4. การตรวจสุขภาพประจำปี โดยพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป จะได้รับสิทธิในการตรวจคลื่นหัวใจเพิ่มเติม
5. สถานที่ออกกำลังกาย
6. สวัสดิการด้านประกันชีวิต ให้ความสำคัญคุ้มครองการเสียชีวิตของพนักงานในกรณีปกติ หรือให้ความคุ้มครองการประสบอุบัติเหตุของพนักงาน จนสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียชีวิต
7. สวัสดิการด้านประกันสุขภาพ ให้ความสำคัญคุ้มครองพนักงานกรณีเจ็บป่วยจนต้องเข้ารับการรักษาพยาบาล ในฐานะผู้ป่วยในของสถานพยาบาล หรือประสบอุบัติเหตุ จนเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาล โดยแผนการคุ้มครองแตกต่างกันไปตามระดับของพนักงาน

ด้านการส่งเสริมสุขภาพจิต

บริษัทให้ความสำคัญในด้านสุขภาพจิตของพนักงาน โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิต เช่น โครงการ “ธรรมะออนทัวร์” โดยนิมนต์พระนักเทศน์ที่มีชื่อเสียงมาบรรยายธรรมะ การสนทนาธรรม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

ด้านการส่งเสริมที่อยู่อาศัย

บริษัทได้มีสัญญาร่วมกับทางธนาคารกรุงไทย และบริษัท อาคเนย์แคปปิตอล จำกัด โดยการให้สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย พนักงานจะได้รับสิทธิพิเศษด้านดอกเบี้ย สิทธิพิเศษในการอนุมัติสินเชื่อ รวมทั้งเงื่อนไขพิเศษอื่น ๆ ในการทำธุรกรรม

ด้านการส่งเสริมทุนทรัพย์เพื่อการเลี้ยงชีพ

บริษัทมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานมีเงินออม เพื่อเป็นหลักประกัน ที่มั่นคง ให้แก่พนักงานเมื่อเกษียณอายุ หรือออกจากงาน โดยการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็น กองทุนที่ถูกจ้าง และนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจ ไม่ได้บังคับพนักงาน ต้องใจ สมัครเข้ากองทุน โดยกองทุนประกอบด้วยเงินสะสมที่พนักงานจ่ายสะสม และเงินที่นายจ้างจ่าย สมทบ ซึ่งสามารถนำเงินสะสมในแต่ละปี นำไปลดหย่อนภาษีได้ตามที่กฎหมายกำหนด เงื่อนไข การเป็นสมาชิก คือ พนักงานจะต้องพันทดลองงาน และมีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป เงินสมทบ ของบริษัทมีเงื่อนไขเรื่องอายุงาน ดังนี้ พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือน แต่ไม่ถึง 5 ปี บริษัทจะ สมทบให้พนักงาน 3 เปอร์เซ็นต์ หากพนักงานมีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป บริษัทจะสมทบให้ พนักงาน 5 เปอร์เซ็นต์ ในส่วนของเงินสะสมของพนักงาน มีเงื่อนไขเรื่องอายุงาน ดังนี้ พนักงานมี อายุงาน 6 เดือน แต่ไม่ถึง 5 ปีบริษัทจะหักเงินสะสมของพนักงาน 3 เปอร์เซ็นต์หากพนักงาน มี อายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป บริษัทจะหักเงินสะสมของพนักงาน 5 เปอร์เซ็นต์สำหรับการรับเงินสมทบ ของบริษัท มีเงื่อนไขเรื่องอายุงาน ดังนี้ พนักงานมีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี จะได้รับเงินสมทบของ บริษัท 0 เปอร์เซ็นต์ พนักงานมีอายุงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี จะได้รับเงินสมทบของบริษัท 50 เปอร์เซ็นต์ หากพนักงานมีอายุงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จะได้รับเงินสมทบของบริษัท 100 เปอร์เซ็นต์

ด้านการส่งเสริมงานอดิเรก

บริษัทจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมงานอดิเรกของพนักงานมากมายหลายกิจกรรม เช่น โครงการเรียนรู้และแบ่งปัน (Learn & Share) เช่น เพาะเห็ด ปลูกผักไฮโดรโปนิกส์ ทำขนมไทย ประดิษฐ์งานฝีมือ เป็นต้น

ด้านการส่งเสริมงานการถ่ายโอนความรู้

บริษัทกำหนดให้มีวิธีปฏิบัติว่าด้วยการส่งมอบงานในหน้าที่เมื่อพ้นจากตำแหน่ง เป็นการส่งมอบงานให้แก่ผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งคนต่อไป ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญ เพื่อให้ทราบว่าใน ตำแหน่งงานนั้น ๆ มีบทบาทหน้าที่ โครงสร้าง แผนงาน งบประมาณ รวมถึงทรัพย์สินที่มีอยู่ อย่างไร หน้าที่งานของแต่ละฝ่ายถือเป็นตำแหน่งที่สำคัญของบริษัท การพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไม่ ว่าด้วยสาเหตุเรื่องการย้ายไปดำรงตำแหน่งใหม่ การเลื่อนตำแหน่ง การเกษียณอายุงาน หรือการ พ้นตำแหน่งด้วยเหตุทางวินัย การส่งมอบงานในหน้าที่จึงมีความสำคัญ เพื่อให้สามารถดำเนินงาน ต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

Robbins & Judge (2013) กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นระบบของความหมายร่วมที่สมาชิกในองค์กรยึดถือปฏิบัติร่วมกัน ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางประพฤติปฏิบัติ ส่งผลให้วัฒนธรรมขององค์กรหนึ่ง ๆ แตกต่างจากองค์กรอื่น โดยความหมายของคุณสมบัติที่ต่างกันของวัฒนธรรม ได้แก่

- 1) ใส่ใจนวัตกรรมและความเสี่ยง (Innovation and risk taking) ระดับซึ่งสมาชิกได้รับการส่งเสริมด้านนวัตกรรมและเป็นผู้มีความกล้าเสี่ยง
- 2) ใส่ใจในรายละเอียด (Attention to detail) ระดับซึ่งสมาชิกถูกคาดหวังให้แสดงออกถึงการมีความแม่นยำ มีความสามารถในการวิเคราะห์ และการใส่ใจในรายละเอียด
- 3) มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Outcome orientation) ระดับซึ่งผู้บริหารมุ่งความสนใจไปที่ผลลัพธ์หรือผลผลิต มากกว่าเทคนิคและกระบวนการที่ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- 4) มุ่งเน้นคน (People orientation) ระดับซึ่งการตัดสินใจของผู้บริหารให้ความสำคัญกับการคำนึงถึงผลกระทบของผลลัพธ์ต่อสมาชิกภายในองค์กร
- 5) มุ่งเน้นทีมงาน (Team orientation) ระดับซึ่งมุ่งเน้นการทำกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีมมากกว่าทำงานส่วนบุคคล
- 6) ความรุกเ้า (Aggressiveness) ระดับซึ่งสมาชิกถูกรุกเ้าหรือเร่งรัดให้มีการแข่งขัน มากกว่าการทำงานอย่างสบาย
- 7) ความมีเสถียรภาพ (Stability) ระดับซึ่งกิจกรรมขององค์กรเน้นการรักษาสถานภาพความเป็นอยู่ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งตรงกันข้ามกับการเติบโต

Schein (2017) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นการแบ่งปันการเรียนรู้ที่สั่งสมร่วมกันของกลุ่ม ครอบคลุมองค์ประกอบด้านพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้และความเข้าใจด้านจิตวิทยาในการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม จากการปรับตัวให้เข้ากับสภาพภายนอกและการบูรณาการภายใน ก่อให้เกิดความมีเสถียรภาพของกลุ่ม กลายมาเป็นข้อสันนิษฐานร่วม (shared basic assumptions) ที่เชื่อถือกันโดยปราศจากข้อสงสัย

Daft (2010) อธิบายความหมายของวัฒนธรรมว่า เป็นชุดของค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อและความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กร สามารถหล่อหลอมสมาชิกใหม่ให้เข้าใจถึงวิถีคิด ความรู้สึก และการปฏิบัติ ที่องค์กรไม่ได้เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมทั้งสิ้น โดยทั่วไปแล้ววัฒนธรรมมีลักษณะเป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็น

หรือจับต้องได้ แต่หากบุคคลใดพยายามต่อต้านบรรทัดฐานวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมอาจจะต้องเผชิญกับพลังแห่งวัฒนธรรมในองค์กร

Schermerhorn & et al. (2010) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในขององค์กรหนึ่ง ๆ ประกอบด้วยความเชื่อและค่านิยมร่วมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

คัมมิงส์และวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 2009 อ้างอิงใน ปิยะ ละเอียดมณูญ, 2556) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นรูปแบบหรือแบบแผนของสิ่งประดิษฐ์ บรรทัดฐาน ค่านิยม และข้อสมมติพื้นฐานเกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่สามารถนำมาปรับสอนบุคคลอื่นได้ โดยวัฒนธรรมคือกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม เป็นผลลัพธ์มาจากทางเลือก ประสบการณ์การจากการใช้กลยุทธ์ และการออกแบบองค์กร

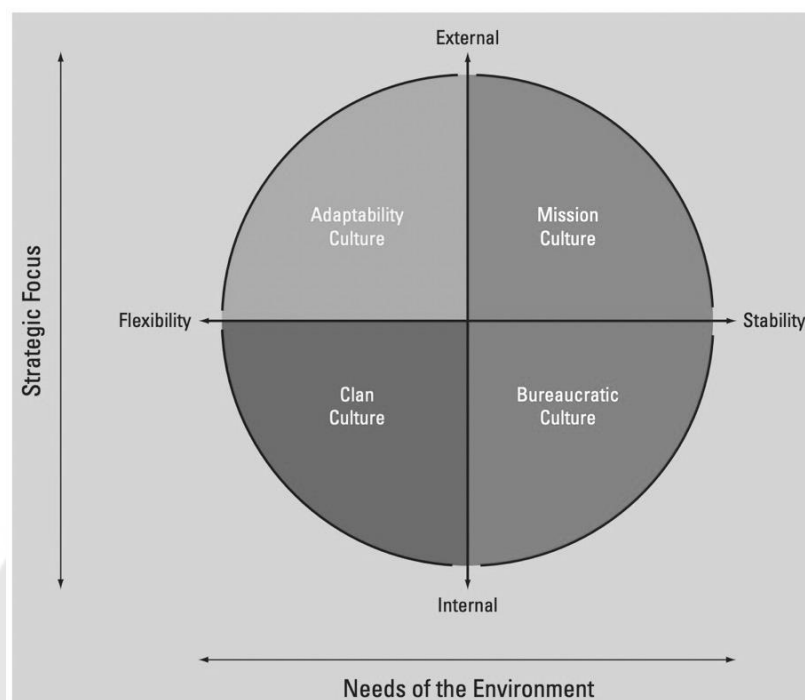
ฮอฟสตีด (Hofstede, 1980 อ้างอิงใน ภาวดี ปรีชาว่อง, 2556) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นรูปแบบของความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์กร ที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในแต่ละองค์กร ซึ่งรวมถึงระบบค่านิยมที่เป็นแกนกลางของวัฒนธรรมในทุกระดับ

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ผู้วิจัยได้ข้อสรุปว่า วัฒนธรรมองค์กรคือ รูปแบบของความเชื่อ ค่านิยม หรือพฤติกรรมร่วมของสมาชิกในองค์กร ที่ยึดถือปฏิบัติกันมาอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เป็นที่ยอมรับของคนกลุ่มใหญ่ โดยในองค์กรอาจมีวัฒนธรรมมากกว่าหนึ่งรูปแบบ

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

Daft (2010) ได้พิจารณาถึงลักษณะของวัฒนธรรม โดยให้ความสำคัญกับผู้นำในการกำหนดค่านิยมขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ การออกแบบโครงสร้างองค์กร และการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีความเหมาะสมจะก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร 4 ลักษณะคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเป้าหมาย วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ซึ่งวัฒนธรรมแต่ละลักษณะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัยคือ (1) ความยืดหยุ่นหรือความมีเสถียรภาพในการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน และ (2) ความแข็งแกร่งเชิงกลยุทธ์ขององค์กรที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอก เมื่อทั้งสองปัจจัยผสมผสานกันทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมที่ต่างกัน 4 ลักษณะข้างต้น อย่างไรก็ตาม แต่ละวัฒนธรรมย่อมสามารถส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ทั้งสิ้น และภายใน

องค์กรหนึ่ง ๆ อาจมีวัฒนธรรมมากกว่าหนึ่งลักษณะหรือแบบผสมผสานกัน โดยอธิบายความแตกต่างของแต่ละวัฒนธรรมได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงลักษณะของวัฒนธรรม

ที่มา : Daft, 2010 ,p.383

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะมุ่งเน้นกลยุทธ์ที่มีความยืดหยุ่นต่อสภาพแวดล้อมภายนอก โดยมีการสร้างค่านิยมบรรทัดฐาน และความเชื่อของผู้นำองค์กรสนับสนุนความสามารถและมอบอำนาจในการตัดสินใจให้พนักงานด้วยนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และความกล้าเสี่ยง เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว ตัวอย่างที่ชัดเจนคือ วัฒนธรรมองค์กรของ Google ที่มีการปรับตัวตลอดเวลา จึงเป็นบริษัทที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งเป้าหมาย (Mission culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะมุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร โดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกแต่ไม่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากนัก เนื่องจากองค์กรมีเสถียรภาพสูง จุดมุ่งหมายคือต้องการให้พนักงานรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายก็เพียงพอ เน้นการแข่งขันเชิงรุก และมีการประเมินผลงาน

ตามเป้าหมายที่สามารถสะท้อนความสามารถของแต่ละบุคคลได้ หากพนักงานมีผลงานดี ก็จะได้รับค่าตอบแทนสูง

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร มีความยืดหยุ่นสูง โดยค่านิยมที่สำคัญคือการดูแลเอาใจใส่พนักงาน เน้นตอบสนองความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร เชื้อเพื่อต่อกัน เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและความผูกพันในองค์กร

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะมุ่งเน้นวิธีการดำเนินงานที่เป็นระบบ คำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่มีแบบแผน การทำตามกฎระเบียบและตรงต่อเวลาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความสำเร็จมาจากความสามารถในการบูรณาการและควมมีประสิทธิภาพ จึงเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีเสถียรภาพสูง อย่างไรก็ตามพนักงานอาจรู้สึกถูกจำกัดด้วยระเบียบวินัยที่มากเกินไป

Handy (1995) กล่าวถึงแบบจำลองวัฒนธรรมที่องค์กรหนึ่ง ๆ อาจมีวัฒนธรรมมากกว่าหนึ่งลักษณะหรือแบบผสมผสานกัน ขึ้นอยู่กับโครงสร้างเนื่องจากแต่ละองค์กรมีอาชีพแตกต่างกัน โดยได้จำแนกลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเทียบกับชื่อของเทพเจ้ากรีกที่มีความจำเพาะเจาะจงของเทพเจ้าแต่ละองค์ แสดงให้เห็นถึงลักษณะที่แตกต่างกันได้ชัดเจน 4 ประเภท ได้แก่

1. วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Zeus or Leader Culture) คือลักษณะวัฒนธรรมที่ให้อำนาจกับผู้นำที่พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ส่วนใหญ่มีขนาดเล็กและไม่เป็นทางการ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ไม่เน้นการประสานงานที่เป็นทางการมากนัก ความสำเร็จขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจและนโยบายของผู้บริหารเป็นสำคัญ

2. วัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท (Apollo or Role Culture) คือลักษณะวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน กำหนดกฎระเบียบและขั้นตอนไว้ทั้งหมด ทุกคนต้องปฏิบัติงานอยู่ภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนเอง หรือกล่าวได้ว่าเป็นวัฒนธรรมแบบระบบราชการ ดังนั้นการปฏิบัติตามข้อกำหนดจึงเป็นสิ่งสำคัญ จึงเหมาะสมกับองค์กรขนาดใหญ่ อย่างไรก็ตามข้อจำกัดคือองค์กรขาดความยืดหยุ่นและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ช้า

3. วัฒนธรรมแบบเน้นงาน (Athena or Task Oriented Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นผลลัพธ์ของงาน ให้ความสำคัญกับความสามารถในการทำงานของพนักงานมากกว่าขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นทางการ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะนี้จึงมีความยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เช่น การยุบทีมหรือการสร้างโครงการใหม่ ๆ ถือว่าเป็นสิ่งปกติ พนักงานจึงค่อนข้างมีความหลากหลายและมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อมุ่งสร้างผลลัพธ์ของงานที่ดีกว่าให้กับองค์กร

4. วัฒนธรรมแบบเน้น อัตถิภาวนิยม (Dionysus or Existential) คือวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานในองค์กร สามารถกำหนดกฎเกณฑ์ มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารจัดการตนเองได้ ทำให้มีความเป็นอิสระสูง พนักงานในองค์กรมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ความสำเร็จขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคล

Hofstede (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลและการเปลี่ยนแปลงของลักษณะวัฒนธรรมสังคม ความแตกต่างทางวัฒนธรรมในระดับชาติ และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในวัฒนธรรมต่าง ๆ ทั่วโลก โดยแบ่งแบบจำลองวัฒนธรรมออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มิติความเป็นปัจเจกนิยม - กลุ่มนิยม และมิติลักษณะความเป็นชาย - ลักษณะความเป็นหญิง ต่อมาในปี 1991 Hofstede ได้เพิ่มแบบจำลองวัฒนธรรมอีก 1 มิติ คือมิติการมุ่งเน้นผลระยะยาว - มุ่งเน้นผลระยะสั้น และในปี 2010 ภายใต้โครงการศึกษาวัฒนธรรมข้ามชาติ Hofstede ได้เพิ่มมิติล่าสุด คือ มิติการทำตามใจ - การยับยั้งชั่งใจ ซึ่งรายละเอียดของแบบจำลองทั้ง 6 มิติ มีดังนี้

1. มิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) เป็นมิติที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในองค์กร ที่มีความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายอำนาจและสถานภาพทางสังคม โดยอำนาจและความไม่เท่าเทียมคือข้อเท็จจริงขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นในทุกสังคม บางองค์กรอาจมีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง เนื่องจากมีการจัดลำดับชั้น การกระจายอำนาจน้อยและให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน

ตาราง 3 แสดงความแตกต่าง 10 ประการ ระหว่างสังคมที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำและสูง

มิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ	มิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง
- กาใช้อำนาจอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์/กฎระเบียบที่กำหนดไว้ สามารถระบุได้ว่าผิดหรือถูก	- อำนาจเป็นความจริงพื้นฐานของสังคม ความชอบธรรมไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง
- พ่อแม่ปฏิบัติต่อลูกอย่างเท่าเทียมกัน	- พ่อแม่สอนลูกให้เชื่อฟัง

ตาราง 3(ต่อ) แสดงความแตกต่าง 10 ประการ ระหว่างสังคมที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ และสูง

มิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ	มิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง
- การไม่เคารพหรือเกรงกลัวผู้อาวุโสกว่า	- การความเคารพหรือเกรงกลัวผู้อาวุโสกว่า
- การศึกษาที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง	- การศึกษาที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง
- ลำดับชั้นหมายถึงความไม่เท่าเทียมกันของบทบาทที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อความสะดวก	- ลำดับชั้นหมายถึงความไม่เท่าเทียมกันอย่างชัดเจน
- ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังว่าจะได้รับคำปรึกษา	- ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังว่าจะได้รับคำสั่งว่าต้องทำอะไร
- ประชาธิปไตย	- เผด็จการ
- การทุจริตมีน้อยมาก หากมีการทุจริตจะถูกยุติอาชีพทางการเมือง	- การทุจริตมีมาก หากมีการทุจริตจะถูกปกปิดไว้
- การกระจายรายได้ในสังคมอย่างทั่วถึง	- การกระจายรายได้ในสังคมไม่ทั่วถึง
- ความเท่าเทียมกันของผู้ที่ศรัทธาในศาสนา	- การแบ่งชนชั้นศาสนาในศาสนา

ที่มา : Hofstede, 2011, p.9

2. มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) คือมิติที่เกี่ยวข้องกับการรับมือกับความคลุมเครือหรือความไม่แน่นอนของสังคม โดยวัฒนธรรมแบบนี้แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกไม่สบายใจของสมาชิกที่มีต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่ชัด เช่น สถานการณ์แปลกใหม่ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน สถานการณ์ที่น่าประหลาดใจและแตกต่างไปจากปกติ ดังนั้นการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนขององค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมดังกล่าวคือมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ เพื่อป้องกันความไม่แน่นอนที่อาจเกิดจากพฤติกรรมของคนในองค์กร และมีแนวทางหรือวิธีการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

ตาราง 4 แสดงความแตกต่าง 10 ประการ ระหว่างสังคมที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำและสูง

มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ	มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง
- ความไม่แน่นอนในชีวิตถือเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน และเป็นสิ่งที่ยอมรับได้	- ความไม่แน่นอนในชีวิตทำให้รู้สึกถึงการถูกคุกคาม
- ความเครียดน้อย สามารถควบคุมตนเองได้ ความวิตกกังวลต่ำ	- ความเครียดสูง อารมณ์ไม่มั่นคง ความวิตกกังวลสูง
- มีสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี	- มีสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ไม่ดี
- การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างถูกมองว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจ	- การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างถูกมองว่าเป็นสิ่งที่อันตราย
- มีความสบายใจถึงแม้เผชิญกับสถานการณ์ที่คลุมเครือและวุ่นวาย	- ต้องการความชัดเจนและมีรูปแบบที่แน่นอน
- ครูอาจกล่าวว่า “ฉันไม่รู้”	- ครูมีคำตอบให้เสมอ
- การเปลี่ยนงานไม่ใช่ปัญหา	- อดทนอยู่กับงานเดิมที่ไม่ชอบ
- ไม่ต้องการกฎ ทั้งที่เป็นและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร	- ต้องการกฎ ถึงแม้ว่าจะไม่ปฏิบัติตาม
- ในทางการเมือง ประชาชนจะรู้สึกและถูกมองว่ามีความสามารถในการบริหารได้	- ในทางการเมือง ประชาชนจะรู้สึกและถูกมองว่าไม่มีความสามารถในการบริหาร
- ในด้านศาสนา ปรัชญาและวิทยาศาสตร์มี ความเป็นสัมพัทธ์ภาพและเป็นที่ยอมรับ	- ในด้านศาสนา ปรัชญาและวิทยาศาสตร์มี ความเชื่อในความจริงสูงสุดและทฤษฎีใหญ่ ๆ

ที่มา : Hofstede, 2011, p.10

3. มิติความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) เป็นมิติที่ตรงกันข้ามกับความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism) โดยแสดงถึงลักษณะของบุคคลแต่ละคนในการอยู่ร่วมกับสมาชิกในสังคม ความเป็นปัจเจกนิยมให้ความสำคัญกับตนเองและครอบครัวเป็นอันดับแรก จะรับผิดชอบดูแลตัวเองและครอบครัวเท่านั้น ไม่คำนึงถึงสังคมหรือความรู้สึกของคนภายนอก และต้องการความเป็นอิสระสูง ซึ่งแตกต่างจากความเป็นกลุ่มนิยม สมาชิกให้ความสำคัญกับเป้าหมายของ

กลุ่มก่อนเป้าหมายของตนเอง รักษาความกลมเกลียวภายในกลุ่ม มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน และมีความผูกพันกับสังคม

ตาราง 5 แสดงความแตกต่าง 10 ประการ ระหว่างสังคมที่มีลักษณะเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม

มิติความเป็นปัจเจกนิยม	มิติความเป็นกลุ่มนิยม
- ทุกคนดูแลตนเองและครอบครัวที่ใกล้ชิดเท่านั้น	- ผู้คนใส่ใจคนรอบข้าง
- การมีจิตสำนึกเฉพาะตนเอง	- การมีจิตสำนึกต่อกลุ่ม
- สิทธิความเป็นส่วนตัว	- ความเครียดเกิดขึ้นร่วมกัน
- การพูดในใจเป็นสิ่งที่ดี	- ความสามัคคีเป็นสิ่งที่ควรรักษาไว้
- การแบ่งแยกจัดเป็นรายบุคคล	- การแบ่งแยกจัดเป็นกลุ่ม หรือนอกกลุ่ม
- ความคิดเห็นหนึ่งคนต่อหนึ่งเสียง	- ความคิดเห็นมาจากการกำหนดโดยกลุ่ม
- การละเมิดบรรทัดฐานนำไปสู่ความรู้สึกผิด	- การละเมิดบรรทัดฐานนำไปสู่ความรู้สึก ละอาย
- ภาษาแทนตัวเองว่า "ฉัน" เป็นคำที่ขาดไม่ได้	- ภาษาแทนตัวเองที่หลีกเลี่ยงคำว่า "ฉัน"
- วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือการเรียนรู้ "วิธีการเรียนรู้"	- วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือการเรียนรู้ "วิธีการทำ"
- งานอยู่เหนือความสัมพันธ์	- ความสัมพันธ์อยู่เหนืองาน

ที่มา : Hofstede, 2011, p.11

4. มิติลักษณะความเป็นชาย (Masculinity) - ลักษณะความเป็นหญิง (Femininity) เป็นการแบ่งลักษณะทางสังคมที่ให้ความสำคัญกับลักษณะบทบาททางเพศ เนื่องจากแต่ละสังคมให้คุณค่าเกี่ยวกับความเสมอภาคทางการเพศแตกต่างกัน ในสังคมที่หญิงและชายมีความเท่าเทียมแตกต่างกันมาก (Masculinity) เป็นสังคมที่ค่อนข้างมีความกล้าแสดงออก กระตือรือร้นในการแข่งขัน และมีการกีดกันทางการเพศสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ในสังคมที่หญิงและชายมีเสมอภาคสูง (Femininity) หญิงและชายมีสิทธิเท่าเทียมกันในบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ มีความประนีประนอม มีความอ่อนโยนและเอาใจใส่ วิธีการแก้ปัญหาจึงอยู่บนพื้นฐานของการตัดสินใจอย่างรอบคอบ

ตาราง 6 แสดงความแตกต่าง 10 ประการ ระหว่างสังคมที่มีลักษณะความเป็นหญิง - ลักษณะความเป็นชาย

ลักษณะความเป็นหญิง	มิติลักษณะความเป็นชาย
- อารมณ์และความแตกต่างของบทบาททางเพศในสังคมน้อย	- อารมณ์และความแตกต่างของบทบาททางเพศในสังคมมาก
- เพศชายและเพศหญิงมีความอ่อนโยนและเอาใจใส่	- เพศชายและเพศหญิงกล้าแสดงออกและทะเยอทะยาน
- มีความสมดุลระหว่างครอบครัวและงาน	- ให้ความสำคัญกับงานมาก่อนครอบครัว
- แสดงความเห็นอกเห็นใจกับผู้อื่นมากกว่า	- ชื่นชมผู้ที่มีความเข้มแข็ง
- พ่อและแม่จัดการกับความจริงและความรู้สึก	- พ่อจัดการกับความจริง แม่จัดการกับความรู้สึก
- เด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิงสามารถร้องไห้และไม่ทะเลาะกัน	- เด็กผู้ชายจะไม่ร้องไห้และต่อสู้ เด็กผู้หญิงจะร้องไห้แต่ไม่ต่อสู้
- แม่ตัดสินใจเรื่องจำนวนการมีลูก	- พ่อตัดสินใจเรื่องขนาดครอบครัว
- ผู้หญิงหลายคนได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง	- ผู้หญิงเพียงส่วนน้อยได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
- ศาสนาเป็นไปตามความเชื่อของคน	- ศาสนาเน้นถึงเรื่องพระเจ้าหรือเทพเจ้า
- ทักษะคิดตามความเป็นจริงเกี่ยวกับเรื่องเพศ การร่วมเพศคือการแสดงความสัมพันธ์	- ทักษะคิดทางศีลธรรมเกี่ยวกับเรื่องเพศ การร่วมเพศคือการแสดงออก

ที่มา : Hofstede, 2011, p.12

5. มิตินามุ่งเน้นผลระยะยาว - มุ่งเน้นผลระยะสั้น (Long-Term vs. Short-Term Orientation) เป็นมิติที่ได้รับอิทธิพลจากคำสอนของลัทธิขงจื้อ ผ่านการสำรวจและการศึกษาเพิ่มเติม 23 ประเทศ ที่ใช้แบบสอบถามที่ออกแบบโดยนักวิชาการชาวจีน โดยสังคมที่มุ่งเน้นผลระยะยาว ให้ความสำคัญกับผลในอนาคต มีลักษณะของความเพียรพยายาม ซื่อสัตย์ มุ่งมั่นต่อเป้าหมาย มีวินัยในตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อสังคม สังคมที่มุ่งเน้นผลระยะสั้น มองปัจจัยที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและอดีต ต้องการความเป็นอิสระ การประสบความสำเร็จ และยึดมั่นในสิทธิส่วนบุคคล

ตาราง 7 แสดงความแตกต่าง 10 ประการ ระหว่างสังคมที่มุ่งเน้นผลระยะยาว – มุ่งเน้นผลระยะสั้น

มิติการมุ่งเน้นผลระยะสั้น	มิติการมุ่งเน้นผลระยะยาว
- เหตุการณ์สำคัญที่สุดในชีวิตเกิดขึ้นในอดีตหรือเกิดขึ้นในปัจจุบัน	- เหตุการณ์สำคัญที่สุดในชีวิตจะเกิดขึ้นในอนาคต
- บุคคลมีความมั่นคง (คนดีมีลักษณะเดียวกัน)	- คนดีปรับตัวตามสถานการณ์
- มีข้อปฏิบัติสำหรับสิ่งที่ดีและสิ่งที่ไม่ดี	- สิ่งที่ดีและสิ่งที่ไม่ดีขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์
- ขนบธรรมเนียมประเพณีเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์	- ขนบธรรมเนียมประเพณีสามารถปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้
- ชีวิตครอบครัวดำเนินด้วยความจำเป็น	- ชีวิตครอบครัวดำเนินด้วยการมีส่วนร่วม
- มีความภูมิใจในความเป็นประเทศ	- พยายามเรียนรู้จากต่างประเทศ
- การบริการเพื่อผู้อื่นเป็นเป้าหมายที่สำคัญ	- ความประหยัดและความเพียรพยายามคือเป้าหมายที่สำคัญ
- การใช้เงินสำหรับสังคม	- เน้นการเก็บเงินและลงทุน
- นักเรียนเชื่อว่าความสำเร็จและความล้มเหลวมาจากโชคชะตา	- นักเรียนเชื่อว่าความสำเร็จมาจากความพยายามและความล้มเหลวมาจากการขาดความพยายาม
- การเติบโตทางเศรษฐกิจช้า	- การเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นไปอย่างรวดเร็ว

ที่มา : Hofstede, 2011, p.15

6. มิติการทำตามใจ - การยับยั้งชั่งใจ (Indulgence versus Restraint) เป็นมิติใหม่ที่เพิ่มเข้ามาในปี 2010 อ้างอิงจากการวิจัยของ ไมเคิล มินคอฟ (Michael Minkov) และจากการสำรวจค่านิยมของโลก โดยสังคมแบบทำตามใจ ให้ความสำคัญกับความต้องการของตนเอง รู้สึกพึงพอใจกับความมีอิสระ มีความสุขและสนุกกับการใช้ชีวิตบนความต้องการขั้นพื้นฐานและธรรมชาติของมนุษย์ ในขณะที่สังคมแบบยับยั้งชั่งใจ สามารถควบคุมความต้องการและความพึงพอใจของตนเองได้ โดยใช้กฎเกณฑ์ แนวทาง และบรรทัดฐานทางสังคมที่เข้มงวด

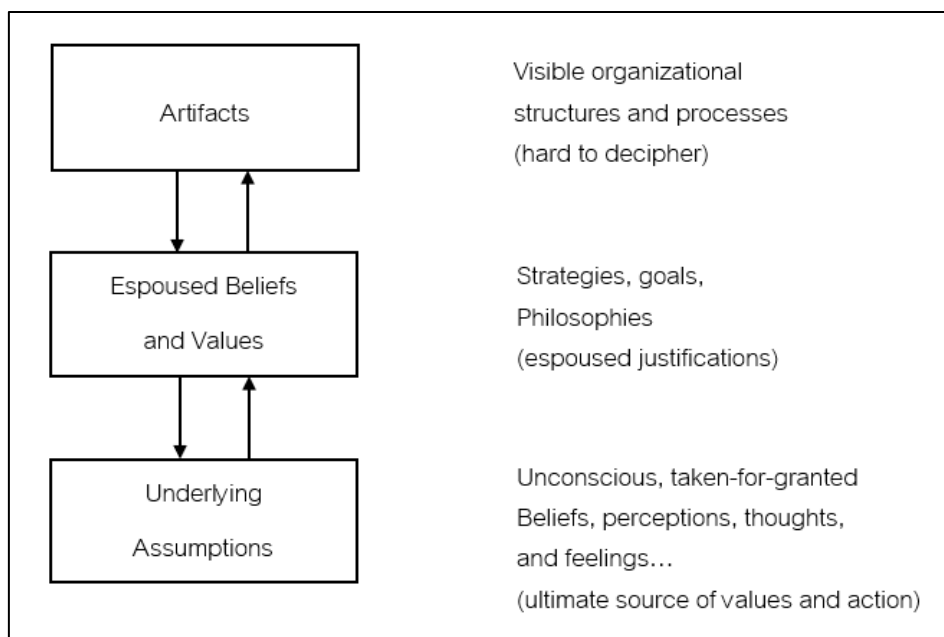
ตาราง 8 แสดงความแตกต่าง 10 ประการ ระหว่างสังคมที่มีลักษณะการทำตามใจ – การยับยั้งชั่งใจ

มิติการทำตามใจ	มิติการยับยั้งชั่งใจ
- ค่าร้อยละของบุคคลที่มีความสุขมีเพิ่มขึ้น	-บุคคลที่มีความสุขมีจำนวนน้อยลง
-การรับรู้ในการสามารถควบคุมการดำเนินชีวิตของตนเอง	-การรับรู้ถึงการไร้อำนาจ สิ่งที่เกิดขึ้นไม่ใช่สิ่งที่ตนเองต้องการกระทำ
- เสรีภาพในการพูดถูกมองว่าสำคัญ	-เสรีภาพในการพูดไม่ใช่เรื่องหลักที่น่ากังวล
-ให้ความสำคัญกับการพักผ่อน	-การพักผ่อนเป็นสิ่งที่สำคัญน้อย
-บุคคลมีแนวโน้มที่จะจดจำอารมณ์เชิงบวกมากขึ้น	-บุคคลส่วนน้อยมีแนวโน้มที่จะจำอารมณ์เชิงบวก
-ประเทศที่มีการศึกษา มีอัตราการเกิดสูงขึ้น	-ประเทศที่มีการศึกษา มีอัตราการเกิดต่ำ
-บุคคลมีกิจกรรมเกี่ยวกับกีฬามากขึ้น	-บุคคลมีกิจกรรมเกี่ยวกับกีฬาน้อยลง
-ในประเทศที่มีอาหารเพียงพอ มีประชาชนรูปร่างอ้วนเพิ่มมากขึ้น	-ในประเทศที่มีอาหารเพียงพอ มีประชาชนรูปร่างอ้วนน้อยลง
-ในประเทศที่ร่ำรวยมีบรรทัดฐานทางเพศที่ผ่อนปรน	-ในประเทศที่ร่ำรวยมีบรรทัดฐานทางเพศที่เข้มงวด
-การรักษาความสงบเรียบร้อยในประเทศไม่ได้มีความสำคัญสูง	-จำนวนตำรวจมีสูงขึ้นต่อประชากร 100,000 คน

ที่มา : Hofstede, 2011, p.16

ระดับของวัฒนธรรมองค์กร

Schein (2017) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับระดับของวัฒนธรรมองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่



ภาพประกอบ 3 แสดงระดับของวัฒนธรรม

ที่มา : Schein, 2017 ,p.26

1. วัฒนธรรมที่เป็นสิ่งสรรค์สร้าง (Artefacts) เป็นวัฒนธรรมองค์กรชั้นนอกสุด สามารถเห็นได้ง่าย ประกอบด้วย (1) โครงสร้างและกระบวนการทางกายภาพที่สามารถรับรู้ได้ ด้วยการเห็น ได้ยิน และรู้สึก (2) พฤติกรรมภายในองค์กรที่สังเกตได้ (ซึ่งยากที่จะทำแปลความหมาย)

2. วัฒนธรรมที่เป็นค่านิยมและความเชื่อร่วมกัน (Espoused Beliefs and Values) เป็นวัฒนธรรมองค์กรชั้นกลาง สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมที่สมาชิกในองค์กรนำไปปฏิบัติ โดยทุกคนอ้างว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ประกอบด้วย กลยุทธ์ เป้าหมาย ปรัชญาขององค์กร

3. วัฒนธรรมที่เป็นฐานคติพื้นฐานได้สำนึก (Basic Underlying Assumptions) เป็นวัฒนธรรมชั้นในสุด สังเกตเห็นได้ยากที่สุด เนื่องจากเป็นความเชื่อ ความคิดและความรู้สึกของ

สมาชิกที่ยอมรับร่วมกันและปฏิบัติมาเป็นเวลานาน สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับองค์กรได้ จึงเป็นแก่นแท้ของวัฒนธรรมองค์กร

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985 อ้างอิงใน ชนัตพร เขียมหาญ, 2562, น. 29) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความสอดคล้องต่อกันระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร ส่งผลทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และสามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร เช่น บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะช่วยเพิ่มพูนการปรับปรุงศักยภาพการทำงานและช่วยเพิ่มผลผลิตแก่องค์กร

วอลตัน (Walton, 1973 อ้างอิงใน ทิพย์วดี แยมขึ้นพงส์, 2561, น. 10) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะหรือสภาพการทำงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคลากรในองค์กรได้ โดยพิจารณาจากคุณลักษณะความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม สังคมภายในองค์กรที่ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ

คัมมิงส์และวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 2001 อ้างอิงใน อัมพร ศรีประเสริฐสุข, 2561, น. 61) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความรู้สึกทางจิตวิทยาส่วนบุคคลต่อสภาพความเป็นอยู่ (Well-beings) หรือความสุขโดยรวม (Whole happiness) ซึ่งบุคลากรมีความพึงพอใจต่อชีวิตและความเป็นอยู่ที่มีแนวโน้มหรือทิศทางในเชิงบวก

โคสเซน (Kossen, 2002 อ้างอิงใน ธิญญา อ่อนระยับ, 2560, น. 21) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การที่องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ด้วยการเพิ่มคุณค่าและให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียม และสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร

พอดซาคอฟฟ์ และคณะ (Podsakoff et al., 2012 อ้างอิงใน วิลาวัลย์ ภโวาท, 2560, น. 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง บุคลากรในองค์กรสามารถมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในการทำงานได้จากการสนับสนุนขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านความปลอดภัยต่อสุขภาพและชีวิต การทำงานที่มีขวัญและกำลังใจ รวมทั้งช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ที่ส่งผลต่อผลิตภาพ (Productivity) ในการทำงาน

พริษฐ์ญา นิลพันธ์ (2561) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ การสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น ผ่านกระบวนการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาจากองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งความหมายได้ 3 ประเด็น ได้แก่

1. ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างกว้าง หมายถึง องค์กรประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ค่าจ้าง ความก้าวหน้าในการทำงาน สิทธิประโยชน์และบริการ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์กรประกอบดังกล่าวล้วนมีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร

2. ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างแคบ หมายถึง ผลลัพธ์ที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากร เช่น พนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล องค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปรับปรุงลักษณะงานที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงาน เป็นต้น

3. ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานแง่มุมมองคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ หมายถึง ความเป็นประชาธิปไตยในที่ทำงาน โดยองค์กรมีแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยส่งเสริมและคุ้มครองบุคลากรเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าว ผู้วิจัยได้ข้อสรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของบุคลากร ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลได้ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม เป็นต้น ส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อตัวบุคลากรและองค์กร

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1974 อ้างอิงใน นรินทร์ อภแพทย์, 2563, น. 11) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ลักษณะของชีวิตและความเป็นอยู่ที่มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ โดยองค์กรมีการบริหารงานภายในที่เหมาะสม บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้มีขวัญกำลังใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพิจารณาได้จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ประการดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่

บุคลากรควรได้รับการทำงานอย่างเป็นธรรม โดยองค์กรต้องพิจารณาจากลักษณะตำแหน่งงานและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม มีความเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และมีความเป็นมาตรฐาน สามารถเปรียบเทียบกับองค์กรภายนอกประเภทเดียวกันได้

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมหรือลักษณะการทำงานที่ไม่เป็นอันตรายและไม่มีความเสี่ยงเกินไปสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยองค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงานอย่างครบถ้วน มีการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัย และส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัยให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึง องค์กรมีการกำหนดแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสไปสู่การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความมั่นคงในอาชีพ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) หมายถึง บุคลากรมีโอกาสได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง รวมถึงการได้ทำงานที่ตนเองยอมรับว่ามีความสำคัญ โดยองค์กรมีกระบวนการที่ชัดเจนในการให้โอกาสกับพนักงานด้านต่าง ๆ เช่น การอบรม การศึกษา และการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่มาปรับใช้ในงานได้อย่างเต็มที่

5. การบูรณาการทางสังคมหรือองค์กรการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization) คือ การที่บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับและความร่วมมือในการทำงานจากผู้อื่น เมื่อเกิดปัญหาเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้ามักให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี รวมถึงบรรยากาศในองค์กรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีโอกาสในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ

6. สิทธิส่วนบุคคล/ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutional in the Work Organization) หมายถึง บุคลากรทุกคนควรได้รับสิทธิขั้นพื้นฐาน มีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่กำหนด เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน สิทธิในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยหรือมีเสรีภาพในการพูด สิทธิในการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม เป็นต้น ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานมีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Work and the Total Life Space) หมายถึง บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานให้มีความสมดุลและมีสัดส่วนที่เหมาะสมได้ เพื่อไม่ให้กระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว เช่น การทำกิจกรรมอื่น ๆ ในยามว่าง หรือการพักผ่อนกับครอบครัวและเพื่อน ซึ่งช่วยทำให้บุคลากรไม่กดดันหรือเครียดกับการปฏิบัติงานมากเกินไป และได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมในลักษณะที่เป็นประโยชน์หรือรับผิดชอบต่อสังคม หากองค์กรมีส่วนช่วยในการพัฒนาสังคม เช่น การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน เป็นต้น ทำให้องค์กรเป็นที่ยอมรับหรือได้รับการยกย่องจากสังคม บุคลากรจะมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรของตนเอง

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985 อ้างอิงในวภู สนวนานนท์, 2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด 8 ข้อ โดยแนวคิดและรายละเอียดในองค์ประกอบที่ 1-7 คล้ายกับ Walton (1974) แต่แตกต่างกันที่องค์ประกอบที่ 8 จากลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับต่อสังคม เป็นความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยบุคลากรรับรู้ได้ถึงความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบและเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ

2. สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy) คือ สถานที่ปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรมีความเหมาะสม ถูกสุขลักษณะ ไม่เสี่ยงต่ออันตราย และไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ หรือมีความปลอดภัยต่อร่างกายและทรัพย์สิน

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่องค์กรเปิดโอกาสหรือส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ สามารถเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถและความเหมาะสม ทำให้บุคลากรรับรู้ถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานของตนเอง

4. การพัฒนาศักยภาพบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ ความรู้และความสามารถของบุคลากร จากการส่งเสริมขององค์กร เช่น การเพิ่มพูนความรู้ การอบรมเสริมทักษะให้กับบุคลากร โดยพิจารณาจากลักษณะ

ของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะหรือความสามารถหลากหลาย งานที่ค่อนข้างท้าทาย งานที่บุคลากรมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่บุคลากรได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการเป็นที่ยอมรับของสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยบรรยากาศในองค์กรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีความอบอุ่นเอื้ออาทร มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีโอกาสในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) คือ ลักษณะของการทำงานที่เคารพสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล การเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความสามารถได้อย่างอิสระ รวมถึงองค์กรมีการบริหารงานอย่างยุติธรรม หรือปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Total Life Space) หมายถึง บุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะใช้เวลาพักผ่อนกับเพื่อนและครอบครัวโดยปราศจากความเครียดจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีเต็มใจและความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์หรือรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้องค์กรมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม

คาสซิโอ (Cascio, 2003 อ้างอิงใน นวรัตน์ เพชรพรหม , 2562) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน คือ องค์กรไม่มีการเลิกจ้างพนักงาน และบุคลากรสามารถทำงานได้จนกระทั่งเกษียณอายุ

2. สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ คือ องค์กรสามารถสร้างความมั่นใจในการทำงานให้กับบุคลากร ด้วยการมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ

3. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม คือ ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับต้องมีความเหมาะสมและยุติธรรม สามารถแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในธุรกิจประเภทเดียวกันได้

4. ความภาคภูมิใจในองค์กร คือ การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์กรในการรักษาสภาพแวดล้อม หรือมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อประชาชนและสังคม รวมทั้งการให้ความร่วมมือเกี่ยวกับกฎหมายของประเทศ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง

5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร คือ บุคลากรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการประชุมสัมมนาหรือการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของทีมงาน

6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ คือ องค์กรมีการส่งเสริมพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร โดยการสนับสนุนให้มีการจัดประชุม อบรม และสัมมนา เพื่อเสริมสร้างทักษะให้กับบุคลากร รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การปรับระดับหรือเลื่อนตำแหน่ง

7. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงาน คือ องค์กรมีระบบบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรมสำหรับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่พนักงานสามารถร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา

8. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร คือ การติดต่อสื่อสาร การให้ข้อมูลและการเผยแพร่ข่าวสารระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม หรือทั้งองค์กร จำเป็นต้องมีข้อมูลที่เพียงพอ มีความถูกต้องและชัดเจน เพื่อสามารถทำให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกัน

9. การมีสุขภาพที่ดี คือ องค์กรจัดให้มีศูนย์พยาบาลสำหรับดูแลรักษาผู้ป่วย โดยหากบุคลากรมีปัญหาสุขภาพด้านต่าง ๆ องค์กรมีโปรแกรมที่สามารถดูแลและให้คำปรึกษาได้ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

บรูซ และแบล็คเบิร์น (Bruce & Blackburn, 1992 อ้างอิงใน กาญจนาวร พันธุ์เทศ, 2560, น. 23) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation)
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานปลอดภัย (Safe and healthy working conditions) คือ บุคลากรปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สถานที่ที่มีความปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ (Immediate opportunity to use and develop human capacities) คือ บุคลากรมีโอกาสในการอบรมพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และแสวงหาแนวทางในการทำงานใหม่ ๆ

4. ความก้าวหน้าในอนาคตและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) บุคลากรมีโอกาสพัฒนาความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของตนเอง และมีความมั่นคงในหน้าที่การงานหรือตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration in the work organization) คือ องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนพนักงานและผู้บริหาร

6. การปราศจากความวิตกกังวล (Constitutionalism in the work organization) คือบุคลากรมีสิทธิในการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม สามารถปฏิบัติงานได้ในสภาพที่ปราศจากความกังวล

7. การมีอิสระจากงาน (Total life space) คือ บุคลากรสามารถแบ่งเวลาหรือบริหารจัดการเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม (The social relevance of work life) คือ บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

ดราฟค์ และ คอสเซน (Drafke & Kossen, 2002 อ้างอิงใน กิตติมา พันธุ์พุทธรัตน์, 2556) อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของบุคลากร รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนต้องมีความเท่าเทียมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกันหรือลักษณะงานที่เหมือนกัน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่ออันตรายหรือเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วย

3. โอกาสในการได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถในการทำงาน (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในคุณค่าการทำงานของตนเอง โดยองค์กรมีการส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งมอบหมายงานที่มีความท้าทายเพื่อให้บุคลากรได้นำศักยภาพมาใช้ได้อย่างเต็มที่

4. โอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึง องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การปรับระดับหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงในอาชีพ

5. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและองค์กร (A Feeling to Belonging) หมายถึง บุคลากรมีทัศนคติ ความรู้สึก ความคิดส่วนบุคคล ที่มีส่วนร่วมหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความกลมเกลียวและสนับสนุนการทำงานร่วมกันกับเพื่อนพนักงาน ไม่แปลกแยกตนเองออกจากกลุ่ม รวมทั้งองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

6. การคุ้มครองและสิทธิของพนักงาน (Employee Rights) หมายถึง บุคลากรมีสิทธิที่จะได้รับการดูแลจากองค์กรอย่างเสมอภาคและยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (Work and Total Life Space) หมายถึง บุคลากรสามารถแบ่งแยกเวลาชีวิตส่วนตัวและการทำงานออกจากกันได้ ทำให้ไม่ส่งผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่การงานและในครอบครัว เช่น การทำงานล่วงเวลาแบบพอประมาณ ให้โอกาสตนเองได้พักผ่อน ท่องเที่ยวกับครอบครัว เป็นต้น

8. ความสัมพันธ์ทางสังคมของชีวิตการทำงาน (Social Relevance of Work life) หมายถึง องค์กรให้ความสำคัญในการรับผิดชอบและดูแลเอาใจใส่บุคลากร ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง

ตาราง 9 แสดงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	นักวิจัย				
	Walton	Huse & Cummings	Cascio	Bruce & Blackburn	Drafke & Kossen
1. การได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓
2. สภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ปลอดภัย	✓	✓	✓	✓	✓
3. ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	✓	✓	✓	✓	✓
4. การพัฒนาศักยภาพ บุคคล	✓	✓	✓	✓	✓
5. การบูรณาการทาง สังคม	✓	✓	-	✓	✓
6. สิทธิของพนักงาน	✓	✓	-	✓	✓
7. ความสมดุลระหว่าง ชีวิตส่วนตัวกับการ ทำงาน	✓	✓	-	✓	✓

ตาราง 9(ต่อ) แสดงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	นักวิจัย				
	Walton	Huse & Cummings	Cascio	Bruce & Blackburn	Drafke & Kossen
8. ความภาคภูมิใจในองค์กร	-	✓	✓	-	-
9. ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับต่อสังคม	✓	-	-	✓	-
10. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม	-	-	✓	-	✓
11. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงาน	-	-	✓	-	-
12. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร	-	-	✓	-	-
13. การมีสุขภาพที่ดี	-	-	✓	-	-

จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าว มีนักวิจัยได้จำแนกองค์ประกอบไว้หลายข้อ ซึ่งมีทั้งข้อที่แตกต่างและเหมือนกัน โดยผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Huse & Cummings มาใช้ในการศึกษางานวิจัย เนื่องจากมีแนวคิดและรายละเอียดในองค์ประกอบที่คล้ายและมีข้อที่ซ้ำกับนักวิจัยท่านอื่น ๆ รวมทั้งความหมายในแต่ละองค์ประกอบค่อนข้างเข้ากันได้กับบริบทขององค์กรมากที่สุด

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความหมายของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

George & Jones (2012) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า เป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ที่พนักงานต้องปฏิบัติ แต่พนักงาน

เต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร ถึงแม้ว่าจะอยู่นอกเหนือจากความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการอยู่รอดและเพื่อประสิทธิภาพขององค์กร

Moorhead & Griffin (2013) กล่าวถึงความหมายพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่สนับสนุนภาพรวมขององค์กรในเชิงบวก มุ่งมั่นทำประโยชน์แก่องค์กรด้วยความสมัครใจ และอาจนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร

แม็คเชนและวอนกลินาว (McShane & Von Gilnow, 2003 อ้างอิงใน สมพงษ์ เพชรี, 2561, น. 23) กล่าวว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรคือ พฤติกรรมที่พนักงานมุ่งมั่นในการทำงาน มีความขยัน ทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน รวมทั้งพยายามหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับความขัดแย้ง กล้ายอมรับผิดอย่างภาคภูมิใจ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามปกติ

พอดซาคอฟ และแม็คเคนซี (Podsakoff & MacKenzie, 2006 อ้างอิงใน อรุณี ธิติเสรี, 2559, น. 25) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า คือพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลเองได้ปฏิบัติตนนอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรได้กำหนดไว้ และเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อการนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งนอกจากพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้มีการกำหนดไว้แล้ว ยังประกอบไปด้วยพฤติกรรมของพนักงานที่หลีกเลี่ยงการเผชิญกับความขัดแย้งที่ไม่จำเป็น รวมถึงพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่น ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ อีกทั้งให้ความร่วมมือกับองค์กรและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

ศุภนารี พิรส (2562) ได้สรุปความหมายของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กร และเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกด้วยความเต็มใจ นำไปสู่การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยบุคลากรไม่ได้คำนึงถึงระบบการพิจารณาให้รางวัลหรือผลตอบแทนขององค์กรโดยตรง ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 5 พฤติกรรมหลักตามแนวคิดของ Organ (1991)

วิฑูรย์ โชตนะพันธ์ (2563) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่สมัครใจของตนเอง โดยไม่ได้ตระหนักถึงระบบการให้รางวัล ผลตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งบทลงโทษต่าง ๆ หากพนักงานไม่ปฏิบัติตาม ซึ่งพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสามารถนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น

จากความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบของตนเอง สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้คำนึงถึงรางวัลหรือค่าตอบแทนพิเศษจากองค์กร

องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เกรแฮม มอร์แมนและเบลคีย์ (Graham, 1989 & Moorman and Blakely, 1995 อ้างอิงใน วัลยา ชูประดิษฐ์, 2558, น. 50) ได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือระหว่างบุคคล (Interpersonal Helping) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ ซึ่งมีลักษณะที่คล้ายกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของ Organ (1988) ที่ก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงในระดับบุคคลแก่ผู้ร่วมงาน

2. พฤติกรรมการส่งเสริมความภักดี (Loyalty Boosterism) เป็นพฤติกรรมการยกย่องหรือสนับสนุนองค์กรโดยให้ภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมหรือบุคคลภายนอก

3. พฤติกรรมความอุตสาหะของบุคคลในหน้าที่ (Personal Industry) เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติงานเหนือกว่าหรือเกินกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบที่องค์กรกำหนดไว้ และส่งผลต่อบุคคลอื่นได้รับประโยชน์จากการทำงาน ผลลัพธ์คือทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมีลักษณะที่คล้ายกับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของ Organ (1988)

ออร์แกน (Organ, 1988 อ้างอิงใน สมพงษ์ เพชรี, 2561, น. 24) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ต้องการความช่วยเหลือ หรือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือ การแนะนำการใช้อุปกรณ์แก่พนักงานใหม่ เป็นต้น ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาผ่านพ้นไปได้ในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งป้องกันปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงานที่อาจมีสาเหตุมาจากตนเอง เนื่องจากการกระทำต่าง ๆ อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานได้ ดังนั้นจึงปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยกิริยาที่สุภาพ อ่อนน้อม

เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน และตระหนักถึงผลกระทบที่เพื่อนร่วมงานอาจได้รับจากการกระทำของตนเองเสมอ

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหา ความคับข้องใจ ความเครียด หรือความไม่สะดวกสบายต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ แม้ว่าจะมีความรู้สึกไม่พอใจก็ตาม และพนักงานมีสิทธิในการแสดงออกต่อสถานการณ์ดังกล่าวโดยการเรียกร้องความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ แต่อย่างไรก็ตามพนักงานมองว่าการร้องทุกข์อาจส่งผลกระทบและเพิ่มภาระกับผู้บริหาร จึงอดทน สงบนิ่ง คิดในแง่บวกต่อองค์กรเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างกัน

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงถึงการให้ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมแสดงความรับผิดชอบกับกระบวนการบริหารขององค์กรในเชิงสร้างสรรค์ รวมไปถึงการกระทำด้วยความเต็มใจ ไม่ใช่เพียงแค่การแสดงความคิดเห็น แต่ต้องให้ความสำคัญกับสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร เช่น การเต็มใจเข้าร่วมประชุม การอ่านอีเมลเพื่อรับข่าวสาร การเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับองค์กร เป็นต้น

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกถึงการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความเต็มใจ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ต้องปฏิบัติให้เห็นอกว่ากฎเกณฑ์การปฏิบัติงานที่ต่ำสุด เช่น การดูแลรักษาความเรียบร้อยในที่ทำงาน การตรงต่อเวลา การช่วยรักษาอุปกรณ์และทรัพย์สินขององค์กร การไม่ใช้เวลาว่างไปปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง โดยหากพนักงานทุกคนมีจิตสำนึกในหน้าที่ ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พอดซาคอร์ฟ และคณะ (Podsakoff et al., 2000 อ้างอิงใน สุขนา ฟองอนันตรัตน์, 2560) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจัดกลุ่มพฤติกรรมที่มีความคล้ายคลึงกันไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน สามารถแบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พฤติกรรมความช่วยเหลือ (Helping Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยความสมัครใจ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่แสดงความเห็นแก่ตัว และช่วย สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เพื่อร่วมกันหาทางออกที่ดีที่สุดให้กับวิธีการทำงานที่ง่ายมากยิ่งขึ้น

2. พฤติกรรมอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมในการอดทนต่อปัญหาและความไม่สะดวกสบายของพนักงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน หรือจากเพื่อน

ร่วมงานด้วยความสมัครใจ โดยไม่แสดงออกถึงความไม่พอใจ เพื่อลดปัญหาข้อขัดแย้งหรือก่อกวนให้กับผู้บริหาร รวมทั้งพยายามสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน ถึงแม้ว่าการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงถึงการมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้วยการสนับสนุน ร่วมรับผิดชอบและปกป้องรักษาทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์กร ถึงแม้ว่าจะอยู่ในช่วงสภาวะวิกฤต พนักงานก็ยังคงรักษาความจงรักภักดีไว้ รวมทั้งมีการส่งเสริมและกล่าวถึงภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อสังคมหรือบุคคลภายนอก

4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Organizational Compliance) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานเรียนรู้และให้การยอมรับต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยแม้ว่าไม่มีผู้ใดสังเกตเห็นหรือควบคุม พนักงานก็ยังคงปฏิบัติตามกฎระเบียบดังกล่าว ซึ่งเป็นผลมาจากการยึดมั่นในศีลธรรมและจรรยาบรรณของพนักงาน

5. ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) หมายถึง พฤติกรรมในการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือสิ่งแปลกใหม่ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมผลการปฏิบัติงานขององค์กรด้วยความสมัครใจ มีความพยายามและความกระตือรือร้นเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถทำงานพิเศษอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี อีกทั้งพยายามกระตุ้นหรือส่งเสริมให้ผู้อื่นปฏิบัติเช่นเดียวกัน

6. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น และให้ความสนใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความสมัครใจ เช่น การให้ความร่วมมือในการอภิปรายนโยบาย การเข้าร่วมประชุม การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์และร่วมวางแผนทิศทางขององค์กร การติดตามข้อมูลข่าวสารจากภายนอกเกี่ยวกับอันตรายที่สามารถเกิดขึ้นได้หรือแสวงหาโอกาสที่ดีสำหรับองค์กร เป็นต้น อีกทั้งร่วมรักษาผลประโยชน์ ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

7. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มีความใฝ่รู้ พยายามศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้ เพิ่มพูนทักษะและความสามารถของตนเองด้วยความสมัครใจ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและนำไปสู่การสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

จอร์จ และโจนส์ (George & Jones, 2002 อ้างอิงใน ธิดารัตน์ เทพพานิช, 2560) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (Helping Coworkers) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในองค์กรให้เกิดผลสำเร็จของงาน และบรรลุตรงตามเป้าหมาย เช่น การช่วยแบ่งเบาภาระงานที่มากเกินไป การแบ่งปันอุปกรณ์หรือทรัพยากรต่าง ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน การให้คำแนะนำสำหรับการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ข้อควรปฏิบัติและข้อพึงระวังต่าง ๆ ขององค์กร

2. การเผยแพร่ภาพลักษณ์อันดีขององค์กร (Spreading Goodwill) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่ปฏิบัติเพื่อสนับสนุนให้องค์กรเกิดประสิทธิผลด้วยความสมัครใจ เช่น การพยายามเผยแพร่ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่คอยดูแลเอาใจใส่พนักงานอย่างดีต่อสังคมหรือบุคคลภายนอก การกล่าวถึงการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูง สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้เป็นอย่างดี เป็นต้น

3. การให้คำแนะนำในเชิงสร้างสรรค์แก่องค์กร (Making Constructive Suggestions) หมายถึง พนักงานสนับสนุนองค์กรจากความคิดสร้างสรรค์ ที่นำไปสู่การสร้างสรรค์และคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ โดยพนักงานประเภทดังกล่าวค่อนข้างมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการหรือกระบวนการต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติของตนเอง หน่วยงาน ตลอดจนองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เช่น การให้คำแนะนำวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นต้น

4. การปกป้ององค์กร (Protecting the Organization) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เต็มใจช่วยสอดส่องดูแล ปกป้องหรือคุ้มครองชีวิต และทรัพย์สินขององค์กรหรือสมาชิกขององค์กร เพื่อป้องกันการนำไปสู่อันตรายและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร เช่น การรายงานความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากอัคคีภัย การช่วยปิดประตูสำนักงานเพื่อรักษาความปลอดภัย การรายงานพฤติกรรมที่ไม่ปกติและเป็นที่น่าสงสัย อันก่อให้เกิดอันตรายแก่องค์กร

5. การพัฒนาตนเอง (Developing Oneself) หมายถึง พนักงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้วยการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ การเข้ารับการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของตนเองให้สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้น

มอริสัน (Morrison, 2002 อ้างอิงใน สรรสุดา ชุกกลิน, 2559, น. 22) ได้จำแนกพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) คือลักษณะของพฤติกรรมที่ให้ความสำคัญกับหน้าที่ การบริการเหนือกว่าความคาดหวังของลูกค้า

2. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) คือลักษณะของพฤติกรรมที่ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือลูกค้ำทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) คือพฤติกรรมที่ให้คำปรึกษาหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และความพึงพอใจของลูกค้ำ

4. พฤติกรรมอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) และพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) คือพฤติกรรมที่พยายามสร้างบรรยากาศที่ดีในระหว่างการให้บริการของพนักงานแก่ลูกค้ำ เพื่อสร้างความประทับใจและการบริการเป็นอย่างดี

ฮอฟแมน และคณะ (Hoffman, Blair, Meriac & Woehr, 2007 อ้างอิงใน ปวีศา คงเฟื่อง, 2561, น. 28) ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร และได้แบ่งพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กรออกเป็น 11 ประการ ได้แก่

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในกรณีทำงานล้นมือและไม่เสร็จตามกำหนด ช่วยแนะนำผู้ปฏิบัติงานใหม่เกี่ยวกับการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ

2. พฤติกรรมให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกซึ่งความสนใจ กระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร หรือมีความผูกพันกับองค์กรโดยรวม ได้แก่ การเข้าร่วมประชุม การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์ขององค์กร การร่วมอภิปรายนโยบาย เป็นต้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบ และระมัดระวัง รักษาผลประโยชน์ขององค์กร

3. พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การตรงต่อเวลา ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่ใช้เวลาว่างไปปฏิบัติงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง ช่วยสอดส่องดูแลทรัพย์สิน และทรัพยากรขององค์กร เป็นต้น

4. พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่คำนึงและเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นในองค์กร เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานเนื่องจากการทำงานร่วมกัน สมาชิกทุกคนต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การตัดสินใจและการกระทำของบุคคลหนึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานร่วมกันได้ จึงจำเป็นต้องให้

ความสำคัญและใส่ใจต่อความต้องการ หรือความรู้สึกของผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีน้ำใจ แบ่งปัน ทรัพยากรร่วมกัน

5. พฤติกรรมอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมที่อดทนต่อ ความเครียด ความกดดัน ความยากลำบาก และปัญหาต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทั้งที่พนักงาน สามารถร้องทุกข์หรือเรียกร้องความเป็นธรรมจากองค์กรได้ แต่พนักงานมองว่าการร้องทุกข์เป็น การเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร และอาจเกิดการการโต้เถียง หรือทะเลาะจนทำให้ละเลยการ ปฏิบัติงาน พนักงานจึงอดทนอดกลั้นด้วยความเต็มใจ

6. ผลการปฏิบัติงาน (Take performance) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ ทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรมและผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

7. การมีความพึงพอใจในงาน (Satisfactions) คือความรู้สึกของพนักงานที่เกิด จากการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล ตามระดับความต้องการ ภายใต้ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่พนักงานรู้สึกพึงพอใจ

8. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) คือความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อ องค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับค่านิยมองค์กร ปฏิบัติ ตามเป้าหมาย ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

9. การยอมรับความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึง พนักงานยอมรับว่าผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้ มีเหมาะสมและมีความคุ้มค่าต่อสิ่งที่ พนักงานทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความ เชี่ยวชาญ ระยะเวลาการทำงาน รวมทั้งความทุ่มเทจากแรงกายและแรงใจ โดยที่ผลตอบแทนไม่ จำเป็นต้องอยู่ในรูปแบบของเงินเสมอไป อาจเป็นสวัสดิการด้านต่าง ๆ ค่าชมเชย หรือความรู้สึก สบายใจที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

10. การยอมรับความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและ พนักงาน (Interactional Justice) หมายถึง พนักงานยอมรับเกี่ยวกับได้รับการประพฤติปฏิบัติจาก ผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม มีความเสมอภาค ผู้บังคับบัญชาสามารถอธิบายและเต็มใจให้ ข้อมูลที่เพียงพอแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดความเข้าใจและส่งผลกระทบต่อทัศนคติในเรื่องต่าง ๆ

11. การยอมรับความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง พนักงานยอมรับว่าระบบการบริหารงานและกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กรมีความ โปร่งใส เสมอภาค ปราศจากพวกพ้องและอคติ โดยพนักงานทุกคนมีความเท่าเทียมที่จะรับรู้ ข่าวสาร ข้อมูล หรือการดำเนินการต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้กฎระเบียบหรือประเพณีอันดีงามขององค์กร

ตาราง 10 แสดงองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

องค์ประกอบของ พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	นักวิจัย					
	Graham, Moorman & Blakely	Organ	Podsakoff et al.	George & Jones	Morrison	Hoffman , Blair, Meriac and Woehr
1. พฤติกรรมให้ ความช่วยเหลือ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. พฤติกรรมให้ ความร่วมมือ	-	✓	✓	-	✓	✓
3. พฤติกรรมสำนึก ในหน้าที่ / ปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ ขององค์กร	✓	✓	✓	-	✓	✓
4. พฤติกรรม คำนึงถึงผู้อื่น	-	✓	-	-	-	✓
5. พฤติกรรมอดทน อดกลั้น	-	✓	✓	-	✓	✓
6. การพัฒนา ตนเอง	-	-	✓	✓	-	-
7. พฤติกรรมการ ส่งเสริมความภาคี	✓	-	✓	✓	-	✓
8. พฤติกรรมเชิง สร้างสรรค์	-	-	✓	✓	-	-
9. พฤติกรรม ปกป้ององค์กร	-	-	-	✓	-	-
10. ผลการ ปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	✓

ตาราง 10(ต่อ) แสดงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

องค์ประกอบของ	นักวิจัย					
พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	Graham, Moorman & Blakely	Organ	Podsakoff et al.	George & Jones	Morrison	Hoffman , Blair, Meriac and Woehr
11. การมีความพึง พอใจในงาน	-	-	-	-	-	✓
12. การยอมรับ ความยุติธรรมใน องค์กรด้าน ผลตอบแทน	-	-	-	-	-	✓
13. การยอมรับ ความยุติธรรมใน องค์กรด้าน ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรและ พนักงาน	-	-	-	-	-	✓
14. การยอมรับ ความยุติธรรมใน องค์กรด้าน กระบวนการ	-	-	-	-	-	✓

จากองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังตารางที่ 10 มีนักวิจัยได้จำแนกองค์ประกอบไว้หลายข้อ ซึ่งมีทั้งข้อที่แตกต่างและเหมือนกัน โดยผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ Podsakoff et al. มาใช้ในการศึกษา

งานวิจัย เนื่องจากมีแนวคิดและรายละเอียดในองค์ประกอบที่คล้ายและมีข้อที่ซ้ำกับนักวิจัยท่านอื่น ๆ รวมทั้งความหมายในแต่ละองค์ประกอบค่อนข้างเข้ากันได้กับบริบทขององค์กร

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มธุริน แจ่มแจ่ม (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การมีจิตสำนึกของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยพนักงานให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและสุขลักษณะที่ดีสูงสุด ดังนั้นองค์กรจึงควรจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ในการทำงาน อย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงความปลอดภัยและและสุขลักษณะที่ดีในการทำงาน หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงขึ้น

กาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่าวัฒนธรรมขององค์กรโดยรวมมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และหากพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเอกลักษณ์ ด้านระบบการให้รางวัล และด้านแบบของการสื่อสาร มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความภูมิใจในองค์กร หากบุคคลภายนอกกล่าวถึงองค์กรในทางเสียหาย พนักงานพร้อมที่จะแสดงตนว่าเป็นสมาชิกขององค์กร

จิตภาพร เกษประดิษฐ์ (2563) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าวัฒนธรรมขององค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง โดยรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรรายด้าน 4 ลักษณะประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ด้านวัฒนธรรมให้กับพนักงานทุกระดับ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน ส่งเสริมความสามัคคี การทำงานเป็นทีม และก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กร

ปรารภณา ผกาแก้ว (2561) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าพนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมภายในองค์กรในระดับสูงทุกรูปแบบ อย่างไรก็ตามพนักงานส่วนใหญ่รับรู้ว่าจะองค์กรมีวัฒนธรรมแบบลำดับขั้นมากที่สุด รองลงมาคือวัฒนธรรมแบบเครือข่ายและวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จตามลำดับ ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีการรับรู้ที่น้อยที่สุด ซึ่งการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่ารูปแบบที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวกมากที่สุด คือวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ดังนั้นหากองค์กรต้องการสร้างความผูกพันที่สูงขึ้น ควรส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแบบเครือข่ายกับพนักงานทั้งสองกลุ่มเจนเนอเรชั่น

รุจิรา เชาว์สุโข (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แสดงให้เห็นว่าหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูง จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่สูงขึ้นด้วย และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าด้านบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับสูงที่สุด ลำดับถัดมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงอยู่ในลำดับสุดท้าย ในส่วนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการตระหนักในหน้าที่อยู่ในระดับสูงสุด ลำดับถัดมาคือด้านพฤติกรรมการเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น มีค่าเท่ากับด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น และลำดับสุดท้ายคือด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ที่มีค่าเท่ากับด้านพฤติกรรมการรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ

สุภา กะดามัน (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความเครียดในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทน มีอิทธิพลทางลบ เนื่องจากพนักงานมีความคาดหวังว่าเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น งานจะสบายขึ้น แต่กลับไม่ได้ตามที่คาดหวัง คือได้รับงานเพิ่มมากขึ้น ต้องทำงานหนัก จึงทำให้เกิดความเครียด ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรลดลง

จิตติมาภรณ์ ขำชู (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ในรูปของตัวเงิน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ และปัจจัยด้านความผูกพันของต่อองค์กรของพนักงาน

มณีรัตน์ ปรางทอง (2561) ศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

สรสุดา แก่นจันทร์ (2560) ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล พบว่าความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจภายในงาน และความพึงพอใจภายนอกงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม และได้วิเคราะห์ว่าความพึงพอใจในงานคืออารมณ์เชิงบวกของพนักงานที่มาจาก การประเมินหรือประสบการณ์ทางบวก ที่มีแนวโน้มทำให้แสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หากพนักงานได้รับการปฏิบัติจากองค์กรอย่างเหมาะสม จะเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงาน และอาจแสดงพฤติกรรมในเชิงลบต่อการทำงาน

Miller (2021) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานคอลเซ็นเตอร์ ในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 148 คน โดยแบ่งตามตารางการทำงานเป็นพนักงานทำงานเต็มเวลา 90 คน และพนักงานกะ 58 คน ผลการวิจัยพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (General Well-Being) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน (Home-Work Interface) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Job and Career Satisfaction) ปัจจัยด้านการควบคุมในที่ทำงาน (Control at Work) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) และปัจจัยด้านความเครียดในการทำงาน (Stress at Work) โดยพนักงานเต็มเวลามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าพนักงานกะ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานของพนักงานกะเพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มความพึงพอใจ ประสิทธิภาพการทำงาน และประสิทธิผลขององค์กรในระยะยาว

Obeng-Dompreh (2020) ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการรักษาลูกค้าของพนักงานศูนย์การเรียนรู้ ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement) วัฒนธรรมเน้นความเป็นเอกภาพ (Consistency) และวัฒนธรรมมุ่งเน้นเป้าหมาย (Mission) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจของลูกค้า และการรักษาลูกค้า โดยพบว่าด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูงที่สุด สะท้อนถึงการกระจายอำนาจการตัดสินใจและเพิ่มขีดความสามารถให้กับพนักงานขององค์กร

Wanyoike (2019) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการเปิดเผยความน่าเชื่อถือของบริษัทโทรคมนาคมในประเทศเคนยา กรณีศึกษาพนักงานบริษัท Safaricom พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเชิงบวก ได้แก่ ปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน (Employee Entitlement) ปัจจัยด้านการทำงานเชิงรุก (Employee Proactiveness) และปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team Cohesion) ซึ่งปัจจัยที่มีผลเชิงลบคือ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (Perceived Organizational Support) เนื่องจากพนักงานใหญ่เชื่อว่าองค์กรสามารถจ้างคนมาแทนที่พวกเขาได้ด้วยค่าจ้างที่ต่ำกว่า แสดงให้เห็นถึงความไม่มั่นคงของงาน องค์กรจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าว

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้างานวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทางในการดำเนินการและใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 6 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร จำนวน 59 บริษัท ไม่ทราบจำนวนตัวเลขประชากรที่แน่นอน (Dataforthai, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนตัวเลขประชากรที่แน่นอน ด้วยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณตามแนวคิดของ W.G. Cochran (W.G. Cochran, 1953 อ้างอิงในดวงสมร มะโนวรรณ, 2561, น. 184) กรณีไม่ทราบจำนวนตัวเลขประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีค่าความคลาดเคลื่อน (e) $\pm 5\%$ มีสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่าง (n) ดังนี้

$$n = \frac{P(1 - P)Z^2}{d^2}$$

เมื่อ	n	คือ	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	P	คือ	สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการ (0.5)
	Z	คือ	ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ที่ 95% (มีค่าเท่ากับ 1.96)
	d	คือ	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้โดยกำหนดที่ $\pm 5\%$ เมื่อนำมาแทนค่าสูตรได้ผลดังต่อไปนี้

$$n = \frac{0.5 * 0.5 * (1.96)^2}{0.5^2}$$

$$= 384.16 \text{ ตัวอย่าง}$$

ผลจากการคำนวณจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการประเมินผลและวิเคราะห์ข้อมูล จึงเก็บเพิ่มเติมอีกจำนวน 15 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาทั้งหมด จำนวน 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมี 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 4 บริษัท ได้แก่ บริษัท แสงโสม จำกัด, บริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด บริษัท สุราบางยีชั้น จำกัด และบริษัท ยูไนเต็ท ไวน์เนอรี่ แอนติสทิลเลอร์ จำกัด เนื่องจากเป็นบริษัทที่มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 1,800 ล้านบาท จัดอยู่ในลำดับที่ 1-4 ของบริษัทผู้ผลิตสุราทั้งหมดในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีการเก็บแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยคำนึงถึงสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัทรวมจำนวน 400 ชุด ดังแสดงในตารางที่ 11

ตาราง 11 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างบริษัทที่มีทุนจดทะเบียนอยู่ในลำดับที่ 1-4 ของบริษัทผู้ผลิตสุราทั้งหมดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปี 2565

บริษัท	กลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุรา จำนวน 4 บริษัท (คน)
บริษัท แสงโสม จำกัด	100
บริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด	100
บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด	100
บริษัท ยูไนเต็ท ไวน์เนอรี่ แอนด์ดีสทิลเลอร์ จำกัด	100
รวม	400

ที่มา : <https://www.dataforthai.com/business/objective/11011>

ขั้นที่ 3 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) จากพนักงานที่สมัครใจให้ข้อมูลทั้ง 4 บริษัท อย่างไรก็ตามจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ที่ยังคงจำเป็นต้องรักษาระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) เพื่ออำนวยความสะดวกและรักษาความปลอดภัยในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จึงจำเป็นต้องใช้แบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยวิธีการส่ง Link แบบสอบถามผ่านทางไลน์ (Line) หรืออีเมล (E-mail) ให้กับพนักงานที่สมัครใจให้ข้อมูลทั้ง 4 บริษัท ซึ่งในการเก็บข้อมูลให้ได้ตามจำนวนในขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามคัดกรองเกี่ยวกับบริษัทที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามไว้อย่างชัดเจน และเก็บแบบสอบถามจนครบจำนวน 400 กลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล” โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง อายุการทำงาน และส่วนงานที่สังกัด เป็นคำถามคัดกรองสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีคำถามทั้งหมด 24 ข้อ ผู้วิจัยได้จำแนกจำนวนของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 6 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีคำถาม 4 ข้อ โดยข้อที่ 1 ของทุกกลุ่มคือวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะแบบเครือญาติ ข้อที่ 2 ของทุกกลุ่มคือวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะแบบปรับตัว ข้อที่ 3 ของทุกกลุ่มคือวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะแบบมุ่งเป้าหมาย และข้อที่ 4 ของทุกกลุ่มคือวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะแบบราชการ โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียง 1 ตัวเลือกในแต่ละกลุ่ม หากจำนวนคำตอบที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกอยู่ในเกณฑ์ของวัฒนธรรมองค์กรนั้นมากกว่า 3 ข้อขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบนั้น ๆ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งเป็น 6 ด้านได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีคำถามทั้งหมด 18 ข้อ โดยแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก ตามแนวทางของ Likert's Scale ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียง 1 ตัวเลือก ซึ่งมีหลักการให้คะแนนระดับความคิดเห็นดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอภิปรายผลการรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) จากการแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ช่วง โดยอาศัยเกณฑ์การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21- 5.00	คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
3.41- 4.20	คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี
2.61- 3.40	คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับแย่มาก
1.00 – 1.80	คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับแย่มาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการพัฒนาตนเองมีคำถามทั้งหมด 15 ข้อ โดยแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก ตามแนวทางของ Likert's Scale ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียง 1 ตัวเลือก ซึ่งมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอภิปรายผลการรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) จากการแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ช่วง โดยอาศัยเกณฑ์การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย ความหมาย

4.21- 5.00 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับดีมาก

3.41- 4.20 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับดี

2.61- 3.40 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับแย่มาก

1.00 – 1.80 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับแย่มาก

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย
2. กำหนดขอบเขตแบบสอบถาม ได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. สร้างแบบสอบถาม และกำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมกับกรอบแนวคิดในการวิจัย
4. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาของงานวิจัย คุณภาพของเครื่องมือวัดถูกต้องตามเนื้อหาที่ต้องการ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำเพิ่มเติมจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไข และตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)
6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้เบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงตรงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α – Coefficient of Alpha) ของ Cronbach ที่มีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ หากค่าที่ได้ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561))
7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

ตาราง 12 แสดงค่า Cronbach's Alpha ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.855
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	0.912
สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	0.859
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.857
การพัฒนาศักยภาพบุคคล	0.869
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	0.872
ความภาคภูมิใจในองค์กร	0.863
ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	0.862
พฤติกรรมช่วยเหลือ	0.870
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.859
การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	0.865
การให้ความร่วมมือ	0.862
การพัฒนาตนเอง	0.874

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษา “อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งตามลักษณะของแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้เก็บรวบรวมไว้แล้ว ได้แก่ หนังสือ วารสาร บทความวิชาการ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการจัดทำข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการนำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด มาดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด หากมีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ จะดำเนินการคัดแยกออกจากข้อมูล

2. การลงรหัสข้อมูล โดยการเปลี่ยนตัวแปรต่าง ๆ ให้อยู่ในรูปของตัวเลขตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน

3. การประมวลผลข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการลงรหัสเรียบร้อยแล้ว มาบันทึกในคอมพิวเตอร์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาความสัมพันธ์ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง อายุการทำงาน และส่วนงานที่สังกัด และส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่วนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่วนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราที่มีวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ด้านลักษณะแบบปรับตัว ด้านลักษณะแบบมุ่งเป้าหมาย ด้านลักษณะแบบเครือข่าย และด้านลักษณะแบบราชการ ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : Analysis of Variance) สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม และ

ทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe ในกรณีที่พบว่าค่าเฉลี่ยของ ตัวแปรที่ทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการ วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัว กับตัวแปรตาม 1 ตัว เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีผลกับตัวแปรตาม โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้สถิติพื้นฐานดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กัลยา วานิชย์บัญชา (2558, อ้างอิงใน มัทวัน เลิศวุฒิวงศา 2564) สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

โดยที่	P	แทน ร้อยละ
	f	แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean หรือ \bar{X}) กัลยา วานิชย์บัญชา (2558, อ้างอิงใน มัทวัน เลิศวุฒิวงศา 2564) สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

โดยที่	\bar{x}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) กัลยา วานิชย์บัญชา (2558, อ้างอิงใน มัทวัน เลิศวุฒิมวงศา 2564) สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$S.D. = \frac{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n-1)}$$

โดยที่	$S.D.$	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนน
	$(\sum x)^2$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient of Alpha) ของ Cronbach กัลยา วานิชย์บัญชา (2558, อ้างอิงใน มัทวัน เลิศวุฒิมวงศา 2564) โดยใช้สูตรดังนี้

$$Cronbach's\ alpha = \frac{\overline{Kcovariance\sqrt{variance}}}{1 + (k - 1)\overline{covariance\sqrt{variance}}}$$

โดยที่ $Cronbach's\ alpha$ แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
 k แทน จำนวนคำถาม

covariance

แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างค่าถาม

variance

แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของค่าถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช้สถิติทดสอบสมมติฐานดังนี้

3.1 สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ชูศรี วงศ์รัตนะ (2541, หน้า 40, อ้างอิงใน เอกภินทร์ เอ็นวิชัย 2554) สำหรับทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้สูตรคำนวณประกอบด้วย

3.1.1 ใช้ค่า F-test กรณีความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน มีสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

โดยที่ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
 MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_W แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
 df แทน ชั้นของความเป็นอิสระระหว่างกลุ่ม=(k-1) และภายในกลุ่ม=(n-k)

ในการทดสอบ F- test จะเห็นว่าเป็นการทดสอบโดยรวมว่าจะมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันหรือไม่ ถ้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Significant) จะบอกเพียงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่มีค่าแตกต่างกัน แต่จะไม่บอกว่าเป็นคู่ใด ซึ่งต้องทำการทดสอบโดยนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison) เพื่อดูว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดแตกต่างกัน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ Scheffe ที่สามารถใช้ได้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้

3.1.2 เปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการแบบ Scheffe (ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2546)

$$F = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{MS_w \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right] (k - 1)}$$

โดยที่ F แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ
 $\bar{x}_1 - \bar{x}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่นำมา
 เปรียบเทียบ

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

n_i, n_i แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบ

k แทน จำนวนกลุ่มที่ศึกษา

3.1.3 ใช้ค่า Brown-Forsythe(B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung, 2001, p .300; อ้างอิงใน อัมพรศรี ม่วงคง, 2552)

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ. $MS_W = \sum_{i=1}^K (1 - \frac{n_i}{N}) S_i^2$

โดยที่ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์
 ความแปรปรวน

K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

3.2 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย
 สมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากร เห็นได้ว่า
 กลุ่มตัวแปรอิสระ ($\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$) สามารถอธิบายการ

เปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถอธิบายได้นี้ เรียกว่า ค่าความคาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error: ϵ) การวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณเป็นการพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์ α และ β_1 จากสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณจากกลุ่มตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์ก็คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าวมีค่าความคาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS) (อัปษรศรี ม่วงคง, 2552)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_K X_K + \epsilon$$

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + \beta_K X_K$$

โดยที่ X แทน ตัวแปรอิสระ

Y แทน ตัวแปรตาม

K แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ α และ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอยหรือค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์

ส่วน β และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว กล่าวคืออัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้นเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าคงที่

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$a = Y - b_1 X_1 - b_2 X_2 - \dots - \beta_K X_K$$

$$b_i = \frac{\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณมีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ

1. ความผิดพลาด (error) ต้องเป็นตัวแปรสุ่ม และมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ
2. ความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Y) ในทุกค่าของตัวแปรอิสระ (X) ต้องเท่ากัน
3. ค่าความผิดพลาดของตัวแปรตาม (Y) แต่ละค่าเป็นอิสระกัน
4. ตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์จะต้องเป็นอิสระต่อกัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 ชุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล ความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง F-Distribution
Ms	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
R^2_{Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ
Be	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
X1	แทน	การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
X2	แทน	สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
X3	แทน	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
X4	แทน	การพัฒนาศักยภาพบุคคล
X5	แทน	ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

X6	แทน	ความภาคภูมิใจในองค์กร
Y	แทน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ผลข้อมูลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางพร้อมกับคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็นทั้งหมด 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราที่มีวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ด้านลักษณะแบบเครือข่ายดี ด้านลักษณะแบบปรับตัว ด้านลักษณะแบบมุ่งเป้าหมาย และด้านลักษณะแบบราชการ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง อายุการทำงาน และส่วนงานที่สังกัด นำเสนอโดยแจกแจงความถี่ และค่าจำนวนร้อยละ ได้ดังตารางที่ 13

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าความถี่ และค่าจำนวนร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	145	36.25
หญิง	255	63.75
รวม	400	100.00
2. อายุ		
21- 20 ปี	48	12.00
31- 40 ปี	68	17.00
41- 50 ปี	125	31.25
51- 60 ปี	159	39.75
รวม	400	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	208	52.00
ปริญญาตรี	164	41.00
สูงกว่าปริญญาตรี	28	7.00
รวม	400	100.00
4. เงินเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	146	36.50
20,0001 – 30,000 บาท	98	24.50
30,0001 – 40,000 บาท	67	16.75
40,001 บาทขึ้นไป	89	22.25

ตาราง 13(ต่อ) แสดงจำนวนค่าความถี่ และค่าจำนวนร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	400	100.00
5. ตำแหน่ง		
พนักงาน ระดับ 1-3	171	42.75
เจ้าหน้าที่ ระดับ 4-7	197	49.25
ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้ชำนาญการ ระดับ 8-9	23	5.75
ผู้จัดการ / ผู้บริหาร ระดับ 10 ขึ้นไป	9	2.25
รวม	400	100.00
6. อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	76	19.00
10 – 19 ปี	78	19.50
20 – 29 ปี	135	33.75
30 ปีขึ้นไป	111	27.75
รวม	400	100.00
7. ส่วนงานที่สังกัด		
บริษัท แสงโสม จำกัด	100.00	25.00
บริษัท สุราษฎร์ธานี (1988) จำกัด	100.00	25.00
บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด	100.00	25.00
บริษัท ยูไนเต็ด ไลน์เนอร์ แอนติคิติกัลเลอร์ จำกัด	100.00	25.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 400 ชุด จำแนกตามตัวแปรได้ดังต่อไปนี้

1. **เพศ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 255 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 63.75 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 145 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 36.25

2. **อายุ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 51- 60 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 39.75 รองลงมาคืออายุ 41- 50 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 31.25 อายุ 31- 40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 17.00 และอายุ 21- 30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 12.00 ตามลำดับ

3. **ระดับการศึกษาสูงสุด** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 208 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 52.00 รองลงมาคือศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 164 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 41.00 และศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 7.00 ตามลำดับ

4. **เงินเดือน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 146 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 36.50 รองลงมาคือเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 24.50 เงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 89 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 22.25 และเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 16.75 ตามลำดับ

5. **ตำแหน่ง** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ระดับ 4-7 จำนวน 197 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 49.25 รองลงมาคือตำแหน่งพนักงาน ระดับ 1-3 จำนวน 171 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 42.75 ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้อำนวยการ ระดับ 8-9 จำนวน 23 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 5.75 และตำแหน่งผู้จัดการ / ผู้บริหาร ระดับ 10 ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 2.25 ตามลำดับ

6. **อายุการทำงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 20 – 29 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 33.75 รองลงมาคืออายุการทำงาน 30 ปีขึ้นไป จำนวน 111 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 27.75 อายุการทำงาน 10 – 19 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 19.50 และอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 19.00 ตามลำดับ

7. **ส่วนงานที่สังกัด** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในส่วนงานที่สังกัดดังนี้ บริษัท แสงโสม จำกัด, บริษัท สุราระทิงแดง (1988) จำกัด, บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด และบริษัท ยูไนเต็ท ไวน์เนอรี่ แอนดีดีสทิลเลอร์ จำกัด จำนวนเท่ากันคือ บริษัทละ 100 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 25 ทุกบริษัท

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ด้านลักษณะแบบเครือญาติ ด้านลักษณะแบบปรับตัว ด้านลักษณะแบบมุ่งเป้าหมาย และด้านลักษณะแบบราชการ นำเสนอโดยแจกแจงความถี่ และค่าจำนวนร้อยละ ได้ดังตารางที่ 14

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าความถี่ และค่าจำนวนร้อยละของวัฒนธรรมองค์กร ของพนักงาน
บริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

วัฒนธรรมองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านลักษณะแบบเครือญาติ	184	46.00
ด้านลักษณะแบบปรับตัว	68	17.00
ด้านลักษณะแบบมุ่งเป้าหมาย	66	16.50
ด้านลักษณะแบบราชการ	82	20.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะแบบเครือญาติ ด้านลักษณะแบบราชการ ด้านลักษณะแบบปรับตัว และด้านลักษณะแบบมุ่งเป้าหมาย มีจำนวน 184, 82, 68 และ 66 ตามลำดับ มีค่าร้อยละ 46.00, 20.50, 17.00 และ 16.50 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร นำเสนอโดยการแจกแจงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ได้ดังตารางที่ 15

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม			
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.92	1.018	ดี
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เงินโบนัส เงินชดเชย และรถประจำตำแหน่ง)	3.90	0.978	ดี
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะเดียวกันในองค์กรอื่น (ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เงินโบนัส เงินชดเชยและรถประจำตำแหน่ง)	3.91	0.971	ดี
รวมการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.91	0.943	ดี
สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ			
1. องค์กรของท่านมีการดูแลและบำรุงรักษาอาคารสถานที่ เพื่อความปลอดภัยของพนักงานอยู่เสมอ	4.27	0.765	ดีมาก
2. องค์กรจัดกิจกรรมด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	4.29	0.775	ดีมาก
3. อาคารสถานที่มีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เช่น ความสะอาด แสง อุณหภูมิ เป็นต้น	4.28	0.780	ดีมาก
รวมสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	4.28	0.708	ดีมาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน			
1. องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ	4.28	0.770	ดีมาก
2. องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	4.30	0.752	ดีมาก
3. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง ท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้จนกว่าจะลาออกหรือเกษียณอายุ	4.46	0.685	ดีมาก

ตาราง 15 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
รวมความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.35	0.667	ดีมาก
การพัฒนาศักยภาพบุคคล			
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เข้ารับการอบรมสัมมนาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอ	4.30	0.772	ดีมาก
2. ท่านได้มีโอกาสฝึกฝน เพิ่มพูนทักษะ และประสบการณ์ ผ่านการทำงานอยู่เสมอ	4.28	0.775	ดีมาก
3. ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงาน และตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ได้ด้วยตัวเอง เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.26	0.777	ดีมาก
รวมการพัฒนาศักยภาพบุคคล	4.28	0.702	ดีมาก
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน			
1. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	4.15	0.810	ดี
2. ท่านสามารถแบ่งแยกช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	4.23	0.770	ดีมาก
3. ท่านยังคงมีเวลาพักผ่อนเสมอ ถึงแม้ว่างานที่ท่านต้องรับผิดชอบมีปริมาณมาก	4.15	0.776	ดี
รวมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	4.17	0.729	ดี
ความภาคภูมิใจในองค์กร			
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	4.45	0.692	ดีมาก
2. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.55	0.651	ดีมาก
3. หากมีโอกาส ท่านยินดีจะบอกสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานในองค์กรนี้ให้กับผู้อื่น	4.47	0.693	ดีมาก
รวมความภาคภูมิใจในองค์กร	4.49	0.626	ดีมาก
รวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.24	0.615	ดีมาก

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า

การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เงินเดือนที่ท่าน ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความ ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะเดียวกันในองค์กรอื่น (ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เงิน โบนัส เงินชดเชยและรถประจำตำแหน่ง) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมี ความเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เงินโบนัส เงินชดเชย และรถประจำตำแหน่ง) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากทุก ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรจัดกิจกรรมด้านความปลอดภัยให้กับพนักงาน อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 อาคารสถานที่มีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เช่น ความสะอาด แสง อุณหภูมิ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และองค์กรของท่านมีการดูแลและ บำรุงรักษาอาคารสถานที่ เพื่อความปลอดภัยของพนักงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามลำดับ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก พบค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.35 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง ท่านสามารถทำงานใน องค์กรนี้ได้จนกว่าจะลาออกหรือเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 องค์กรมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และองค์กรเปิด โอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ตามลำดับ

การพัฒนาศักยภาพบุคคล

พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เข้ารับการอบรม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ท่านได้มีโอกาสฝึกฝน เพิ่มพูนทักษะ และประสบการณ์ ผ่านการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงาน และตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ได้ด้วยตัวเอง เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย 4.26 ตามลำดับ

ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน และท่านยังคงมีเวลาพักผ่อนเสมอ ถึงแม้ว่างานที่ท่านต้องรับผิดชอบมีปริมาณมาก พบผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และพบความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ท่านสามารถแบ่งแยกช่วงเวลางานและช่วงเวลาดชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

ความภาคภูมิใจในองค์กร

พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 หากมีโอกาส ท่านยินดีจะบอกสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานในองค์กรนี้ให้กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรประกอบด้วย พฤติกรรมการช่วยเหลือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร การให้ความร่วมมือ และการพัฒนาตนเอง นำเสนอโดยการแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ได้ดังตารางที่ 16

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
พฤติกรรมกรรมการช่วยเหลือ			
1. ท่านพร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน	4.55	0.624	ดีมาก
2. ท่านยินดีให้คำแนะนำพนักงานใหม่ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ของท่าน	4.51	0.629	ดีมาก
3. ท่านคอยให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในยามหมดกำลังใจหรือสิ้นหวัง	4.52	0.617	ดีมาก
รวมพฤติกรรมกรรมการช่วยเหลือ	4.53	0.555	ดีมาก
ความจงรักภักดีต่อองค์กร			
1. ท่านร่วมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และรักษาชื่อเสียงขององค์กร	4.56	0.606	ดีมาก
2. ท่านจะปกป้ององค์กร หากมีผู้ฉ้อโกงกล่าวหาทำให้องค์กรเสียหาย	4.52	0.621	ดีมาก
3. เมื่อองค์กรอยู่ในช่วงสภาวะวิกฤต ท่านพร้อมทุ่มเทการทำงานเพื่อความอยู่รอดขององค์กร	4.51	0.633	ดีมาก
รวมความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.53	0.568	ดีมาก
การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร			
1. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.53	0.616	ดีมาก
2. ท่านตรงต่อเวลาและให้ความสำคัญกับการนัดหมายต่าง ๆ	4.57	0.613	ดีมาก
3. ในเวลาปฏิบัติงานท่านไม่ทำงานส่วนตัวหรือสิ่งอื่นนอกเหนือการทำงาน	4.47	0.625	ดีมาก
รวมการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	4.53	0.556	ดีมาก
การให้ความร่วมมือ			
1. ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น	4.52	0.629	ดีมาก

ตาราง 16(ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. ท่านติดตามข่าวสาร หรือความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ขององค์กร	4.46	0.640	ดีมาก
3. ท่านใช้อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ทرفยลินขององค์กรด้วย ความระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า	4.56	0.585	ดีมาก
รวมกรให้กรร่วมมือ	4.51	0.553	ดีมาก
กรพัฒนาตนเอง			
1. ท่านสมัครใจเข้าอบรม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อนำกรรู้มา ประยุกต์ใช้ในกร	4.43	0.626	ดีมาก
2. ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนากรทำงานเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย	4.49	0.617	ดีมาก
3. ท่านพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้	4.52	0.604	ดีมาก
รวมกรพัฒนาตนเอง	4.48	0.568	ดีมาก
รวมพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.51	0.510	ดีมาก

จากตารางที่ 16 ผลกรวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.51 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า

พฤติกรรมกรการช่วยเหลือ

พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมกรการช่วยเหลือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในกรทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ท่านคอยให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในยามหมดกำลังใจหรือสิ้นหวัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และท่านยินดีให้คำแนะนำพนักงานใหม่ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ตามลำดับ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร

พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านร่วมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และรักษาชื่อเสียงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ท่านจะปกป้ององค์กร หากมีผู้อื่นกล่าวหาทำให้องค์กรเสื่อมเสีย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และเมื่อองค์กรอยู่ในช่วงสภาวะวิกฤต ท่านพร้อมทุ่มเทการทำงานเพื่อความอยู่รอดขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ตามลำดับ

การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านตรงต่อเวลาและให้ความสำคัญกับการนัดหมายต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และในเวลาปฏิบัติงานท่านไม่ทำงานส่วนตัวหรือสิ่งอื่นนอกเหนือการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ตามลำดับ

การให้ความร่วมมือ

พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านใช้อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ทรัพย์สินขององค์กรด้วยความระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และท่านติดตามข่าวสาร หรือความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ตามลำดับ

การพัฒนาตนเอง

พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.49 และท่านสมมติใจเข้าอบรม สัมนานต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราที่มีวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ด้านลักษณะแบบเครือข่าย ด้านลักษณะแบบปรับตัว ด้านลักษณะแบบมุ่งเป้าหมาย และด้านลักษณะแบบราชการ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H₀ = พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราที่มีวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ด้านลักษณะแบบเครือข่าย ด้านลักษณะแบบปรับตัว ด้านลักษณะแบบมุ่งเป้าหมาย และด้านลักษณะแบบราชการ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H₁ = พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราที่มีวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ด้านลักษณะแบบเครือข่าย ด้านลักษณะแบบปรับตัว ด้านลักษณะแบบมุ่งเป้าหมาย และด้านลักษณะแบบราชการ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One -Way Analysis of Variance ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (**H₀**) ก็ต่อเมื่อค่า Significance น้อยกว่า 0.05 และหากสมมติฐานในข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (**H₀**) จะยอมรับสมมติฐานรอง (**H₁**)

โดยการวิเคราะห์ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้สถิติของเลวีเน (Levene Statistic) ซึ่งหากพบว่าผลทดสอบมีความแปรปรวนในกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-Test ทำการทดสอบ แล้วจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อดูว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดแตกต่างกัน โดยใช้วิธี Scheffe และหากความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้ Brown-Forsythe ทดสอบ ผลการตรวจสอบสมมติฐานดังนี้

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับ วัฒนธรรมองค์กร

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	Levene Statistic	df1	df2	p-value
พฤติกรรมกรช่วยเหลือ	0.336	3	396	0.800
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.883	3	396	0.450
การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	0.401	3	396	0.752
การให้ความร่วมมือ	0.657	3	396	0.579
การพัฒนาตนเอง	1.948	3	396	0.121
รวมพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	0.359	3	396	0.782

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของ พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พฤติกรรมกรช่วยเหลือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร การให้ความร่วมมือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร และการพัฒนาตนเอง มีค่า Significance เท่ากับ 0.800, 0.752, 0.579, 0.450 และ 0.121 รวมทั้งผลรวมของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่า Significance เท่ากับ 0.782 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั้นหมายความว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีพฤติกรรมกร เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะใช้สถิติ F-Test ทำการทดสอบต่อไป

ตาราง 18 แสดงความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแต่ละด้าน จำแนกตาม วัฒนธรรมองค์กร โดยใช้สถิติ F-test

พฤติกรรมกร เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
พฤติกรรมกร	ระหว่างกลุ่ม	0.173	3	0.058	0.186	0.906
ช่วยเหลือ	ภายในกลุ่ม	122.876	396	0.310		

ตาราง 18(ต่อ) แสดงความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแต่ละด้าน จำแนกตามวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้สถิติ F-test

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
	รวม	123.049	399			
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.084	3	0.028	0.086	0.967
	ภายในกลุ่ม	128.909	396	0.326		
	รวม	128.993	399			
การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.376	3	0.125	0.402	0.752
	ภายในกลุ่ม	123.374	396	0.312		
	รวม	123.750	399			
การให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	0.221	3	0.074	0.239	0.869
	ภายในกลุ่ม	122.169	396	0.309		
	รวม	122.390	399			
การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.189	3	0.396	1.231	0.298
	ภายในกลุ่ม	127.553	396	0.322		
	รวม	128.742	399			
รวมพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.173	3	0.058	0.220	0.883
	ภายในกลุ่ม	103.608	396	0.262		
	รวม	103.781	399			

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เมื่อวิเคราะห์รายด้าน จำแนกตามวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร พฤติกรรมกรช่วยเหลือ การให้ความร่วมมือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และการพัฒนาตนเอง มีค่า Significance เท่ากับคือ 0.967, 0.906, 0.869, 0.752 และ 0.298 ตามลำดับ รวมทั้งผลรวมของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่า Significance เท่ากับ 0.883 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั้นหมายความว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง พนักงานบริษัทผู้ผลิต

สุราที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H₀ = ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

H₁ = ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้จะวิเคราะห์โดยสมการ Multiple Regression โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (**H₀**) ก็ต่อเมื่อค่า Significance น้อยกว่า 0.05 และหากสมมติฐานในข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (**H₀**) จะยอมรับสมมติฐานรอง (**H₁**) โดยกำหนดตัวแปรดังนี้

- X1 หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
- X2 หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
- X3 หมายถึง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- X4 หมายถึง การพัฒนาศักยภาพบุคคล
- X5 หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน
- X6 หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กร
- Y หมายถึง พฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

โดยเงื่อนไขในการวิเคราะห์ความความถดถอยพหุคูณ จะต้องตรวจสอบ Multi Collinearity โดยจะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) หรือค่า Tolerance ซึ่งมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้

ค่า Variance inflation factor (VIF) ไม่ควรเกิน 10 ค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 0 แสดงว่าเกิดปัญหา Collinearity จึงควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิเคราะห์จากค่า Tolerance และ Variance inflation factor (VIF)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (X1)	0.520	1.922
สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (X2)	0.349	2.865
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X3)	0.222	4.509
การพัฒนาศักยภาพบุคคล (X4)	0.283	3.529
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (X5)	0.454	2.201
ความภาคภูมิใจในองค์กร (X6)	0.385	2.600

จากตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า Variance inflation factor (VIF) ของด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเท่ากับ 4.509, 3.529, 2.865, 2.600, 2.201 และ 1.922 ตามลำดับ มีค่าไม่เกิน 10

ส่วนค่า Tolerance ของด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเท่ากับ 0.520, 0.454, 0.385, 0.349, 0.283 และ 0.222 ตามลำดับ ซึ่งมี

ค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แสดงว่าทุกตัวแปรสามารถนำไปวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณได้ โดยตัวแปรทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ที่ปรับแก้สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	S.E.
1	0.812	0.659	0.654	0.300

จากตาราง 20 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า 0.812 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.659 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) มีค่า 0.654 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดเป็นตัวแปรต้นร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 65.4 และอีกร้อยละ 34.6 เป็นผลจากปัจจัยอื่น และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Std. Error) เท่ากับ 0.300

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	68.406	6	11.401	126.661	<0.001*
Residual	35.375	393	0.090		
Total	103.781	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (X1) ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (X2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล (X4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (X5) และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (X6) ได้รับคัดเลือก

เป็นตัวแปรพยากรณ์ เข้าสมการเพื่อพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากมีค่า p-value มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05

ตาราง 22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Model	B	Std. Error	Beta	t	p-value
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม (X1)	-0.072	0.022	-0.133	-3.268*	0.001
สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ (X2)	0.191	0.036	0.266	5.333*	<0.001
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X3)	-0.024	0.048	-0.032	-0.510	0.610
การพัฒนาศักยภาพบุคคล (X4)	0.127	0.040	0.175	3.154*	0.002
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และการทำงาน (X5)	0.037	0.031	0.052	1.194	0.233
ความภาคภูมิใจในองค์กร (X6)	0.434	0.039	0.533	11.219*	<0.001
ค่าคงที่	1.439	0.114		12.640	0.000*

Multiple R = 0.812 R Square = 0.659 Adjusted R Square = 0.654 Std. Error = 0.300

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (X6) ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (X2) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล (X4) และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (X1)

ผลการวิเคราะห์มีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.812 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.659 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว

(Adjusted R Square) มีค่า 0.654 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดเป็นตัวแปรต้นร่วมกัน พยากรณ์ความสำเร็จพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 65.4 และอีกร้อยละ 34.6 เป็นผลจากปัจจัยอื่นและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Std. Error) เท่ากับ 0.300 และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรแล้วพบว่า

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (X1) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Beta เท่ากับ -0.133 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (X1) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (X2) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Beta เท่ากับ 0.266 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (X2) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X3) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Beta เท่ากับ -0.032 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.610 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (X2) ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล (X4) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Beta เท่ากับ 0.175 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล (X4) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (X5) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Beta เท่ากับ 0.052 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.233 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุล

ระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (X5) ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (X6) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Beta เท่ากับ 0.533 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (X6) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการสรุปรายด้านของระดับค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของตัวแปรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วยชุดตัวแปรบางประการ โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.439 - 0.072 (X1) + 0.191(X2) + 0.127(X4) + 0.434(X6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = - 0.133(Z1) + 0.266(Z2) + 0.175(Z4) + 0.533(Z6)$$

จากสมการคะแนนดิบแปลว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย จะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรลดลง 0.072 หน่วย ในทำนองเดียวกันกับด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย จะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น 0.191 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย จะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น 0.127 หน่วย และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย จะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น 0.434 หน่วย

จากสมการคะแนนมาตรฐานพบว่า ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีระดับต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีระดับต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 23 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราที่มีวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ด้านลักษณะแบบ เครือข่าย ด้านลักษณะแบบปรับตัว ด้านลักษณะแบบมุ่งเป้าหมาย และด้านลักษณะแบบ ราชการ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน		
สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
ด้านลักษณะแบบเครือข่าย	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ด้านลักษณะแบบปรับตัว	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ด้านลักษณะแบบมุ่งเป้าหมาย	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ด้านลักษณะแบบราชการ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล		
สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
สภาพแวดล้อมที่มีความ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
การพัฒนาศักยภาพบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
ความภาคภูมิใจในองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วยด้านลักษณะแบบปรับตัว ด้านลักษณะแบบมุ่งเป้าหมาย ด้านลักษณะแบบเครือข่าย และด้านลักษณะแบบราชการที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้บริหารและหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลสามารถนำข้อมูลมาประยุกต์แก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่ดีที่สุดแก่องค์กร

2. เพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรในการวางแผนพัฒนา และสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านอื่น ๆ ต่อไป
3. เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ให้เกิดผลประโยชน์ในการแข่งขันเชิงธุรกิจ
4. เพื่อให้ผู้สนใจอื่น ๆ สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่นเพิ่มเติม

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราที่มีวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ด้านลักษณะแบบปรับตัว ด้านลักษณะแบบมุ่งเป้าหมาย ด้านลักษณะแบบเครือข่าย และด้านลักษณะแบบราชการ ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง อายุการทำงาน และส่วนงานที่สังกัด นำเสนอโดยแจกแจงความถี่ และค่าจำนวนร้อยละ ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 255 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 63.75 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 145 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 36.25

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 51- 60 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 39.75 รองลงมาคืออายุ 41- 50 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 31.25 อายุ 31- 40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 17.00 และอายุ 21- 30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 12.00 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 208 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 52.00 รองลงมาศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 164 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 41.00 และศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 7.00 ตามลำดับ

เงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 146 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 36.50 รองลงมาเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 24.50 เงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 89 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 22.25 และเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 16.75 ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ระดับ 4-7 จำนวน 197 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 49.25 รองลงมาคือตำแหน่งพนักงาน ระดับ 1-3 จำนวน 171 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 42.75 ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้อำนวยการ ระดับ 8-9 จำนวน 23 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 5.75 และตำแหน่งผู้จัดการ / ผู้บริหาร ระดับ 10 ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 2.25 ตามลำดับ

อายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 20 – 29 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 33.75 รองลงมาอายุการทำงาน 30 ปีขึ้นไป จำนวน 111 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 27.75 อายุการทำงาน 10 – 19 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 19.50 และอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 19.00 ตามลำดับ

ส่วนงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในส่วนงานที่สังกัดดังนี้ บริษัท แสงโสม จำกัด, บริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด, บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด และบริษัท ยูโนเต็ด ไวน์เนอรี่ แอนด์ดีสทิลเลอรี่ จำกัด จำนวนเท่ากันคือ บริษัทละ 100 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 25 ทุกบริษัท

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล นำเสนอโดยแจกแจงความถี่ และค่าจำนวนร้อยละ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะแบบเครือญาติ จำนวนทั้งหมด 184 คน ร้อยละ 46.00 รองลงมาด้านลักษณะแบบราชการจำนวนทั้งหมด 82 คน ร้อยละ 20.50 ด้านลักษณะแบบปรับตัว จำนวนทั้งหมด 68 คน ร้อยละ 17.00 และด้านลักษณะแบบมุ่งเป้าหมาย จำนวนทั้งหมด 66 คน ร้อยละ 16.50

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล นำเสนอโดยการแจกแจง ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า

การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะเดียวกันในองค์กรอื่น (ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เงินโบนัส เงินชดเชยและรถประจำตำแหน่ง) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เงินโบนัส เงินชดเชย และรถประจำตำแหน่ง) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรจัดกิจกรรมด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 อาคารสถานที่ที่มีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เช่น ความสะอาด แสง อากาศ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และองค์กรของท่านมีการดูแลและบำรุงรักษาอาคารสถานที่ เพื่อความปลอดภัยของพนักงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามลำดับ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง ท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้จนกว่าจะลาออกหรือเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 องค์กรมีการประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ตามลำดับ

การพัฒนาศักยภาพบุคคล

พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เข้ารับการอบรม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ท่านได้มีโอกาสฝึกฝน เพิ่มพูนทักษะ และประสบการณ์ ผ่านการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงาน และตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ได้ด้วยตัวเอง เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย 4.26 ตามลำดับ

ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน และท่านยังคงมีเวลาพักผ่อนเสมอ ถึงแม้ว่างานที่ท่านต้องรับผิดชอบมีปริมาณมาก พบผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และพบความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ท่านสามารถแบ่งแยกช่วงเวลางานและช่วงเวลาดชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

ความภาคภูมิใจในองค์กร

พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 หากมีโอกาส ท่านยินดีจะบอกสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานในองค์กรนี้ให้กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล นำเสนอโดยการแจกแจงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.51 วิเคราะห์รายด้านพบว่า

พฤติกรรมการช่วยเหลือ

พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ท่านคอยให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในยามหมดกำลังใจหรือสิ้นหวัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และท่านยินดีให้คำแนะนำพนักงานใหม่ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ตามลำดับ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร

พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านร่วมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และรักษาชื่อเสียงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ท่านจะปกป้ององค์กร หากมีผู้อื่นกล่าวหาทำให้องค์กรเสื่อมเสีย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และเมื่อองค์กรอยู่ในช่วงสภาวะวิกฤต ท่านพร้อมทุ่มเทการทำงานเพื่อความอยู่รอดขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ตามลำดับ

การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านตรงต่อเวลาและให้ความสำคัญกับการนัดหมายต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และในเวลาปฏิบัติงานท่านไม่ทำงานส่วนตัวหรือสิ่งอื่นนอกเหนือการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ตามลำดับ

การให้ความร่วมมือ

พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านใช้อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ทรัพย์สินขององค์กรด้วยความระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่

องค์กรจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และท่านติดตามข่าวสาร หรือความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ตามลำดับ

การพัฒนาตนเอง

พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และท่านสมัครใจเข้าอบรม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ตามลำดับ

5. การวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราที่มีวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ด้านลักษณะแบบเครือญาติ ด้านลักษณะแบบปรับตัว ด้านลักษณะแบบมุ่งเป้าหมาย และด้านลักษณะแบบราชการ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

พบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และการพัฒนาตนเอง มีค่า Significance เท่ากับคือ 0.967, 0.906, 0.869, 0.752 และ 0.298 ตามลำดับ รวมทั้งผลรวมของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่า Significance เท่ากับ 0.883 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั้นหมายความว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์รายด้านสามารถสรุปได้คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีระดับต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด ($\beta = 0.533$) รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($\beta = 0.266$) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ($\beta = 0.175$) และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ($\beta = -0.133$) ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีระดับต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราที่มีวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ด้านลักษณะแบบเครือญาติ ด้านลักษณะแบบปรับตัว ด้านลักษณะแบบมุ่งเป้าหมาย และด้านลักษณะแบบราชการ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราที่มีวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ด้านลักษณะแบบเครือญาติ ด้านลักษณะแบบปรับตัว ด้านลักษณะแบบมุ่งเป้าหมาย และด้านลักษณะแบบราชการ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าถึงแม้พนักงานในองค์กรมีวัฒนธรรมแบบผสมผสานกันมากกว่า 1 รูปแบบ แต่พนักงานในองค์กรล้วนมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรมานาน มีความร่วมมือสามัคคีกัน จากการสร้างความสัมพันธ์อันดีจากองค์กรสู่พนักงานเสมอมา รวมทั้งจิตสำนึกส่วนบุคคล ค่านิยมร่วม ทศนคติในการทำงาน ที่หล่อหลอมและสืบทอดกันมาเป็นวัฒนธรรมย่อย แต่ละกลุ่ม ส่งเสริมให้แสดงออกถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ดังนั้น ถึงแม้ว่าจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน หากแต่มีมุมมองต่อปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กรที่ดี ก็ย่อมมีการแสดงออกในพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกองค์กรที่ดี กล่าวได้ว่าองค์กรจึงควรรักษาและสนับสนุนให้พฤติกรรมเหล่านี้ให้คงอยู่ต่อไป สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อามีนุดดีน จะปะเกีย (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรในศูนย์อำนาจการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้(ศอ.บต.) พบว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรในศูนย์อำนาจการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ทั้งนี้เพราะในองค์กรจะมีลักษณะวัฒนธรรมที่แตกต่างกันตามพฤติกรรมพื้นฐานผ่านทศนคติ ค่านิยมการเรียนรู้ โดยกระบวนการขัดเกลาทางสังคม หรือแบบการดำเนินการในหมู่สมาชิกองค์กรหรือสังคมนั้น และเป็นสิ่งที่สะท้อนความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรอย่างหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จนนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Daft (2010) ได้พิจารณาถึงลักษณะของวัฒนธรรม 4 ลักษณะคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเป้าหมาย วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ซึ่งวัฒนธรรมแต่ละลักษณะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย

คือ (1) ความยืดหยุ่นหรือความมีเสถียรภาพในการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน และ (2) ความแข็งแกร่งเชิงกลยุทธ์ขององค์กรที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอก เมื่อทั้งสองปัจจัยผสมผสานกันทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมที่ต่างกัน 4 ลักษณะข้างต้น อย่างไรก็ตาม ภายใต้อาจารย์หนึ่ง ๆ อาจมีวัฒนธรรมมากกว่าหนึ่งลักษณะหรือแบบผสมผสานกัน และแต่ละวัฒนธรรมย่อมสามารถทำให้พนักงานมีความเชื่อและความเข้าใจร่วมกัน มุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกัน และส่งเสริมองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ทั้งสิ้น

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่ามีอิทธิพลทางลบหมายความว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม แต่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกลับลดลง เนื่องจากโดยธรรมชาติของมนุษย์จะมีความคาดหวังด้านค่าตอบแทนที่สูงขึ้นกว่าในปัจจุบันเสมอ ถึงแม้ว่าบริษัทจะให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อความเป็นอยู่ แต่พนักงานยังคงคาดหวังผลตอบแทนที่สูงขึ้นอีก และอีกปัจจัยคือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มมากขึ้น ซึ่งไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ทำให้พนักงานเกิดความกดดัน และความตึงเครียดกับการทำงาน มีความภูมิใจในงานน้อยลง จึงทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรลดน้อยลง สอดคล้องกับแนวคิดของ อัมสเตอร์ (Umstot, 1984 อ้างอิงใน ธัญลักษณ์ ขนทรัพย์, 2556) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมนั้น ในทางปฏิบัติยังไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัด ว่าค่าตอบแทนระดับใด จึงจะมีความเพียงพอต่อความต้องการของมนุษย์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภา กะดามัน (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความเครียดในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทน มีอิทธิพลทางลบ เนื่องจากพนักงานมีความคาดหวังว่า

เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น งานจะสบายขึ้น แต่กลับไม่ได้ตามที่คาดหวัง คือได้รับงานเพิ่มมากขึ้น ต้องทำงานหนัก จึงทำให้เกิดความเครียด ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรลดลง

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานได้รับการจัดกิจกรรมหรือการอบรมด้านความปลอดภัยจากองค์กรอย่างเพียงพอ รวมทั้งอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์กรมีการดูแลและบำรุงรักษาอาคารสถานที่เพื่อความปลอดภัยของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยในการทำงานและพร้อมทำงานให้กับองค์กรได้เต็มกำลัง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มธุริน แจ่มแจ่ม (2562) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การมีจิตสำนึกของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยพนักงานให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยและสุขลักษณะที่ดีสูงสุด หากองค์กรมีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ มีพนักงานเทคนิคคอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาฉุกเฉิน ทำให้พนักงานรับรู้ถึงความปลอดภัยและสุขลักษณะที่ดีในการทำงานสูงสุด

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากองค์กรมีขนาดใหญ่ และมีจำนวนพนักงานค่อนข้างสูง ดังนั้น เงื่อนไขหรือหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงาน จึงเป็นตัวกำหนดการเลื่อนตำแหน่งงานหรือการปรับระดับของพนักงาน ทำให้พนักงานรับรู้และเข้าใจถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงานล่าช้า สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนพร พันธุ์เทศ (2560) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หากพนักงานไม่ได้รับรู้ถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการขยายความสามารถในการทำงานได้ พฤติกรรมนี้ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในระดับน้อย

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพพนักงาน ภายใต้แนวคิดโอกาสไร้ขีดจำกัด ดังนั้น พนักงานจึงมีโอกาสเรียนรู้ พัฒนาทักษะ เสริมสร้างสมรรถนะ และนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุจิรา เซาว์สุโข (2560) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร องค์กรควรมีนโยบายการโอนย้ายงานให้พนักงานไปทำงานในหน้าที่ใหม่ (Job Rotation) เพื่อเป็นการให้พนักงานได้เรียนรู้งานด้านต่าง ๆ ได้ครบ ซึ่งหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูง จะส่งผลต่อความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่สูงขึ้นด้วย

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากถึงแม้ว่าในช่วงฤดูกลางองค์กรจำเป็นต้องมีการผลิตที่เพิ่มขึ้น ทำให้มีการจัดตารางการทำงานให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการเพิ่มมากขึ้น แต่พนักงานมองว่าตนเองสามารถรับมือกับงานได้อย่างเหมาะสม ไม่รบกวนช่วงเวลาส่วนตัวของพนักงาน ทำให้ไม่กระทบต่อการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิลาวัลย์ ภโววาท (2560) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท ไสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้บริหารควรดำเนินการโดยการสร้างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในด้านอื่น ๆ

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากองค์กรมีขนาดใหญ่ มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับในสังคม ทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนพร พันธุ์เทศ (2560) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่า หากพนักงานปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร และได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม มีผลทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในองค์กร และยังส่งผลให้พนักงานส่วนมากมีพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตสุรามีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่าในองค์กรมีวัฒนธรรมแบบผสมผสานมากกว่า 1 รูปแบบขึ้นไป ซึ่งไม่ว่าพนักงานในองค์กรจะมีรูปแบบวัฒนธรรมแบบใด ล้วนแต่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการกำหนดค่านิยม กลยุทธ์ หรือสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมวัฒนธรรมกลุ่มย่อยทั้งหมด เนื่องจากแต่ละวัฒนธรรมย่อมสามารถส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ทั้งสิ้น

2. ผู้บริหารควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยเฉพาะด้านความภาคภูมิใจในองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด ดังนั้น การสร้างการรับรู้ของพนักงานต่อองค์กรในการมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์หรือรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มขึ้น การทำให้องค์กรมีชื่อเสียง รวมทั้งการให้ความร่วมมือเกี่ยวกับกฎหมายของประเทศ จะสามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองมากยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารควรคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และมีอิทธิพลด้านลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับความคาดหวังในการทำงานด้านค่าตอบแทนของพนักงานให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ตำแหน่งหน้าที่ และความสามารถให้มากที่สุด รวมทั้งเปรียบเทียบอัตราผลตอบแทนของตลาดในสถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบัน ที่ค่าครองชีพมีผลต่อการดำเนินชีวิตของพนักงานค่อนข้างสูง หากองค์กรสามารถให้ค่าตอบแทนที่

เหมาะสมตามความคาดหวังของพนักงานได้ ย่อมส่งผลทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากยิ่งขึ้น

4. ในมุมมองของผู้วิจัย จากผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามอยู่ในวัฒนธรรมองค์กรลักษณะแบบเครือญาติ ซึ่งสอดคล้องกับการส่งเสริมวัฒนธรรมของบริษัทที่มุ่งมั่นสร้างความผูกพัน ผ่านการสร้างความรู้สึกร่วมกันให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีบรรยากาศการทำงานแบบครอบครัว และสร้างความเป็นหนึ่งเดียวผ่านค่านิยมของกลุ่มบริษัท ประกอบด้วย ร่วมกันผจญภัย สร้างสรรค์คุณค่า และเอาใจใส่ต่อผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงานนำไปสู่รูปแบบพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสมกับค่านิยมของบริษัท ดังนั้นการส่งเสริมการสร้างความรู้สึกร่วมกันให้สูงยิ่งขึ้น ผ่านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร รวมทั้งมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรแห่งนี้ นำไปสู่พฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อยู่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา จึงมีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์เท่านั้น ทำให้ส่งผลกระทบต่อกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลายมากขึ้น ในการศึกษารoundต่อไปจึงควรเก็บข้อมูลผ่านช่องทางออฟไลน์

2. ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาให้สอดคล้องกับจำนวนประชากรทั้งหมดของบริษัท เนื่องจากองค์กรมีขนาดใหญ่ มีบริษัทย่อยจำนวนมาก และมีจำนวนพนักงานค่อนข้างสูง จึงควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา เพื่อให้ได้ผลที่ตรงกับความคิดเห็นของคนในองค์กรมากที่สุด

3. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว อาจได้ข้อมูลไม่ครอบคลุม จึงเห็นว่าครั้งต่อไปควรเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

4. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านอื่น ๆ เช่น บรรยากาศในการทำงาน ความผูกพันของพนักงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ฯลฯ เพื่อให้ได้ผลวิจัยที่เป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

Daft, R. L. (2010). *Organization theory and design* (10th ed.). South-Western: Cengage.

DataforThai. (2565). รายชื่อผู้ประกอบการกลุ่มธุรกิจการผลิตสุรากลั่น. สืบค้นจาก

<https://www.dataforThai.com/business/objective/11011>

George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (6th ed). Boston: Prentice Hall.

Handy, C. (1995). *Gods of Management: The changing work of organizations*. Oxford: Oxford University Press.

Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. สืบค้นจาก

<http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1014>

Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Organizational behavior: Managing people and Organizations* (11th ed): South-Western College Pub.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organisational Behavior* (15th ed). Boston: Pearson Education.

Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed). New Jersey: John Wiley & Sons.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2010). *Organizational Behavior* (11th ed). Hoboken: John Wiley & Sons.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กาญจนาพร พันธุ์เทศ. (2560). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.

กิตติมา พันธุ์พุทธรัตน์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทยเครือข่ายการบริการและการขาย1เขตการบริการและการขาย1. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

- จิตติมาภรณ์ ขำชู. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์)). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ฉัตรธีรพล ปรีชญาลภัสศิริ. (2562). การศึกษานวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารทุนมนุษย์ในประเทศไทย: กรณีศึกษาองค์กรกลุ่มธุรกิจยานยนต์. (ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการ)). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ชนัดพร เขี่ยมหาญ. (2562). บรรยากาขององค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ดวงสมร มะโนวรรณ. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ, 7(1), 184.
- ทิพย์วดี แยมี่ชื่นพงศ์. (2561). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา องค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก. (ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการ)). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- ธัญญา อ่อนระยับ. (2560). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- ธัญณภัช ขนทรัพย์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกรในกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ธิดารัตน์ เทพพานิช. (2560). ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดนครราชสีมา. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.
- นรินทร์ อบแพทย์. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง. (การค้นคว้าอิสระ (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. (ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ปวีรีศา คงเฟื่อง. (2561). การวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ปิยะ ละมุลมอญ. (2556). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา)). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พิมพ์แช ตั้งภาวนา. (2562). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน และการรับรู้บรรยากาศขององค์การที่มีผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) ของพนักงาน กรณีศึกษา : หน่วยงานบริหารจัดการระบบประกอบอาคาร ของโรงพยาบาล จำนวน 2 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พิชญญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. (ปริญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ภาวดี ปรีชาว่อง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจำหน่ายปูนซีเมนต์ประจำสำนักงานใหญ่แห่งหนึ่ง โดยมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ. (ปริญยานิพนธ์ปริญยามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- มธุริน แจ่มแจ่ม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การมีจิตสำนึกของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รวินทร์พร สุวรรณรัตน์. (2560). แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,

กรุงเทพฯ.

รุจิรา เซาร์สุโข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. (รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วิฑู สนวนานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร)). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

วัลยา ชูประดิษฐ์. (2558, มกราคม-มีนาคม). องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์. วารสารบริหารธุรกิจ, 38(145), 50.

วิฑูรย์ โชตนะพันธ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล กรณีศึกษาการประสานครหลวง. (การค้นคว้าอิสระ (สาขาวิชาการจัดการธุรกิจสากล)). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

วิลาวลัย ภาโววาท. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาบริษัท ไสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด(มหาชน). (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์)). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.

ศุภณารี พิรส. (2562). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์กร ความผูกพันขององค์กร และผลการปฏิบัติงาน: หลักฐานเชิงประจักษ์ของโรงพยาบาลรัฐในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่, 12(2), 136-148.

สมพงษ์ เพชรศรี. (2561). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาซี จำกัด. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

สรสุดา ชุกกลิ่น. (2559). ความพึงพอใจในงาน ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์). สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

สุชนา ฟองอนันต์รัตน์. (2560). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ :
 กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3
 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สุภา กะตามัน. (2560). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความเครียดในการทำงาน ที่มี
 อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. (ปริญญา
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

อรุณี ธิติเสรี. (2559). อิทธิพลของพฤติกรรมที่ดีของสมาชิกในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มี
 ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่.
 (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
 รัตนบุรี, ปทุมธานี.

อัมพร ศรีประเสริฐสุข. (2561). ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงาน
 สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต).
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.



ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

“อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล”

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสุราในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล” การตอบแบบสอบถามของท่าน ถือว่ามีคุณค่าต่อการศึกษาในครั้งนี้อย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นตามความจริงและครบถ้วนอันจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยตัวบุคคลในแบบสอบถาม และจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 21- 30 ปี 2. 31-40 ปี
 3. 41- 50 ปี 4. 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. เงินเดือน

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท 2. 20,001 – 30,000 บาท
 3. 30,001 – 40,000 บาท 4. 40,001 บาทขึ้นไป

5. ตำแหน่ง

1. พนักงาน ระดับ 1-3
2. เจ้าหน้าที่ ระดับ 4-7
3. ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้อำนวยการ ระดับ 8-9
4. ผู้จัดการ / ผู้บริหาร ระดับ 10 ขึ้นไป

6. อายุการทำงาน

1. ต่ำกว่า 10 ปี 2. 10 – 19 ปี
3. 20 – 29 ปี 4. 30 ปีขึ้นไป

7. ส่วนงานที่สังกัด

1. บริษัท แสงโสม จำกัด
2. บริษัท สุรากระติงแดง (1988) จำกัด
3. บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด
4. บริษัท ยูไนเต็ท ไวน์เนอรี่ แอนดีดีสทิลเลอร์ จำกัด

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง : โปรดเลือกคำตอบเพียง 1 ข้อในแต่ละด้าน ที่มีความใกล้เคียงกับวัฒนธรรมในองค์กรของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง

ด้านองค์กร

1. องค์กรของท่านมีลักษณะเป็นครอบครัว เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง มีน้ำใจต่อกัน
2. องค์กรของท่านมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์
3. องค์กรของท่านมีลักษณะมุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร
4. องค์กรของท่านมีวิธีการดำเนินงานเป็นทางการ มีระเบียบแบบแผนชัดเจนและเคร่งครัด

ด้านพนักงานในองค์กร

- 1. พนักงานในองค์กรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 2. พนักงานในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตัวเองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
- 3. พนักงานมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานสูง แข่งขันกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- 4. พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เป็นทางการและตรงต่อเวลา

ด้านผู้บริหารในองค์กร

- 1. ผู้บริหารในองค์กรให้ความสำคัญต่อการดูแลเอาใจใส่พนักงาน คอยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ
- 2. ผู้บริหารในองค์กรมักมีแนวคิดใหม่ ๆ มักมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 3. ผู้บริหารในองค์กรมีการประเมินผลงานตามเป้าหมาย วัดผลของความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม
- 4. ผู้บริหารในองค์กรยึดมั่นในนโยบาย เคารพความอาวุโส และมีลำดับชั้นชัดเจน

ด้านการปฏิบัติงาน

- 1. การทำงานส่วนใหญ่มุ่งเน้นให้ความร่วมมือกัน พนักงานทำงานเป็นกลุ่มหรือทีมได้
- 2. การทำงานส่วนใหญ่มุ่งเน้นการปรับตัว โดยนำแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน
- 3. การทำงานส่วนใหญ่เน้นการแข่งขันเชิงรุกเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย
- 4. การทำงานส่วนใหญ่มีระเบียบแบบแผนชัดเจน มีแนวทางการปฏิบัติเป็นลำดับขั้นตอน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร มุ่งเน้นการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร มุ่งเน้นกิจกรรมการแข่งขันเพื่อความสำเร็จ
4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร มุ่งเน้นประสิทธิภาพของการดำเนินงาน

ด้านเป้าหมายของความสำเร็จ

1. องค์กรของท่านมีเป้าหมายของความสำเร็จบนการสร้างความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และการเอาใจใส่ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. องค์กรของท่านมีเป้าหมายของความสำเร็จบนการการคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถตอบสนองของความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว
3. องค์กรของท่านมีเป้าหมายของความสำเร็จบนการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพเหนือคู่แข่ง
4. องค์กรของท่านมีเป้าหมายของความสำเร็จบนระบบการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและการประหยัดต้นทุน

ตอนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โดยมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับดังนี้

(5) = เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4) = เห็นด้วย (3) = ไม่แน่ใจ

(2) = ไม่เห็นด้วย (1) = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่เห็น ด้วย	1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่เห็น ด้วย	1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เงินโบนัส เงินชดเชย และรถประจำตำแหน่ง)					
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะเดียวกันในองค์กรอื่น (ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เงินโบนัส เงินชดเชย และรถประจำตำแหน่ง)					
สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ					
1. องค์กรของท่านมีการดูแลและบำรุงรักษาอาคารสถานที่ เพื่อความปลอดภัยของพนักงานอยู่เสมอ					
2. องค์กรจัดกิจกรรมด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ					
3. อาคารสถานที่ที่มีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เช่น ความสะอาด แสง อุณหภูมิ เป็นต้น					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่เห็น ด้วย	1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
1. องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ					
2. องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในการทำงาน					
3. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง ท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้จนกว่าจะลาออกหรือเกษียณอายุ					
การพัฒนาศักยภาพบุคคล					
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เข้ารับการอบรมสัมมนาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอ					
2. ท่านได้มีโอกาสฝึกฝนเพิ่มพูนทักษะ และประสบการณ์ ผ่านการทำงานอยู่เสมอ					
3. ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงาน และตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ได้ด้วยตัวเอง เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่เห็น ด้วย	1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน					
1. ปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อ ชีวิตส่วนตัวของท่าน					
2. ท่านสามารถแบ่งแยก ช่วงเวลางานและ ช่วงเวลาชีวิตส่วนตัวได้อย่าง เหมาะสม					
3. ท่านยังคงมีเวลาพักผ่อน เสมอ ถึงแม้ว่างานที่ท่านต้อง รับผิดชอบมีปริมาณมาก					
ความภาคภูมิใจในองค์กร					
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ ทำงานในองค์กรนี้					
2. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มี ชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของ สังคม					
3. หากมีโอกาส ท่านยินดีจะ บอกสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงาน ในองค์กรนี้ให้กับผู้อื่น					

ตอนที่ 4 : แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โดยมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับดังนี้

(5) = เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4) = เห็นด้วย (3) = ไม่แน่ใจ

(2) = ไม่เห็นด้วย (1) = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่เห็น ด้วย	1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
พฤติกรรมกรช่วยเหลือ					
1. ท่านพร้อมช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานที่ประสบปัญหาในการ ทำงาน					
2. ท่านยินดีให้คำแนะนำ พนักงานใหม่ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่ หน้าที่ของท่าน					
3. ท่านคอยให้กำลังใจเพื่อน ร่วมงานในยามหมดกำลังใจ หรือสิ้นหวัง					
ความจงรักภักดีต่อองค์กร					
1. ท่านร่วมสร้างภาพลักษณ์ที่ ดี และรักษาชื่อเสียงขององค์กร					
2. ท่านจะปกป้ององค์กร หากมี ผู้อื่นกล่าวหาทำให้องค์กรเสื่อม เสีย					
3. เมื่อองค์กรอยู่ในช่วงสภาวะ วิกฤต ท่านพร้อมทุ่มเทการ ทำงานเพื่อความอยู่รอดของ องค์กร					

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่เห็น ด้วย	1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร					
1. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับขององค์กรอย่าง เคร่งครัด					
2. ท่านตรงต่อเวลาและให้ ความสำคัญกับการนัดหมาย ต่าง ๆ					
3. ในเวลาปฏิบัติงาน ท่านไม่ ทำงานส่วนตัวหรือสิ่งอื่น นอกเหนือการทำงาน					
การให้ความร่วมมือ					
1. ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น					
2. ท่านติดตามข่าวสาร หรือ ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของ องค์กร					
3. ท่านใช้อุปกรณ์ เครื่องใช้ สำนักงาน ทรัพย์สินขององค์กร ด้วยความระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า					
การพัฒนาตนเอง					
1. ท่านสมัครใจเข้าอบรม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ มาประยุกต์ใช้ในงาน					
2. ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่					

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่เห็น ด้วย	1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
และพัฒนาการทำงานเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย					
3. ท่านพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้า กับสถานการณ์ใหม่ๆ ได้					

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้เขียน

