

คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร
ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน
ในนิคมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

JOB CHARACTERISTICS QUALITY OF LIFE AT WORK AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT THAT INFLUENCES ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF
PERSONNEL IN INDUSTRIAL ESTATE PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ, พงศกร เอี่ยมสะอาด, กอบชัย เมฆดี, พรเทพ แก้วเชื้อ, กนกกาญจน์ กล่อมเกล้า*

Theerasak Supprasert, Phongsakorn Amsa-ard, Kobchai Mekdee, Pornthep Kaewchur, Kanokkarn Klomklaw*

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พระนครศรีอยุธยา ประเทศไทย

Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi,
Phra Nakhon Si Ayutthaya, Thailand

*Corresponding author E-mail: kanokkarn.k@rmutsb.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของคุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 360 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของคุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกปัจจัย 2) คุณลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) คุณลักษณะของงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 4) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (Chi-Square: $\chi^2 = 129.55$, $df = 127$, $P\text{-value} = 0.41$, $RMSEA = 0.01$, $RMR = 0.01$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.95$)
คำสำคัญ: คุณลักษณะของงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Abstract

The objectives of this research article are 1) to study the level of opinions on job characteristics and quality of life at work organizational commitment and organizational citizenship behavior of personnel in the industrial estate of Phra Nakhon Si Ayutthaya 2) to study the influence of job characteristics and quality of work life that influences organizational commitment. 3) to study the influence of job characteristics and quality of work life that influences organizational citizenship behavior of personnel in the industrial estate of Phra Nakhon Si Ayutthaya. And 4) to study the influence of organizational commitment that influences organizational citizenship behavior of personnel in the industrial estate of Phra Nakhon Si Ayutthaya which is quantitative research a questionnaire was used to collect data from 360 personnel in the industrial estate of Phra Nakhon Si Ayutthaya using stratified random sampling. Statistics used included frequency, percentage, mean and standard deviation. Relationships were analyzed using structural equations. The results of the research found that 1) the level of opinions on job characteristics quality of life at work organizational commitment and organizational citizenship behavior of personnel in the industrial estate of Phra Nakhon Si Ayutthaya. The average was at the highest level for every factor. 2) Job characteristics and quality of life at work which have a direct and positive influence on organizational commitment. 3) Job characteristics and quality of life at work which have a positive direct and indirect influence on organizational citizenship behavior of personnel in the industrial estate of Phra Nakhon Si Ayutthaya. And 4) organizational commitment which has a positive direct influence on organizational citizenship behavior of personnel in the industrial estate of Phra Nakhon Si Ayutthaya. (Chi-Square: χ^2 = 129.55, df = 127, P-value = 0.41, RMSEA = 0.01, RMR = 0.01, GFI = 0.97, AGFI = 0.95

Keywords: Job Characteristics, Quality of Life At Work, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

บทนำ

สถานการณ์แรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไตรมาส 3 ปี 2565 (กรกฎาคม - กันยายน 2565) ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2565 จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการทั้งหมด จำนวน 617 โรงงาน โดยโรงงานตั้งอยู่ในแหล่งอุตสาหกรรมต่าง ๆ ดังนี้ 1) นิคมอุตสาหกรรม 3 แห่ง มีจำนวน โรงงาน 259 โรงงาน ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน มีจำนวนโรงงาน 95 โรงงาน นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) มีจำนวนโรงงาน 135 โรงงาน และนิคมอุตสาหกรรมนครหลวง มีจำนวนโรงงาน 29 โรงงาน 2) เขต ประกอบอุตสาหกรรม 2 แห่ง มีจำนวนสถานประกอบการกิจการ 358 โรงงาน ได้แก่ เขตประกอบการบริษัท สวน อุตสาหกรรมโรจนะ จำกัด (มหาชน) มีจำนวนโรงงาน 242 โรงงาน และเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคเตอร์รี่ แลนด์วังน้อย มีจำนวนโรงงาน 116 โรงงาน การทำงานในสถานประกอบการทุกคนต้องขึ้นทะเบียนเป็น ผู้ประกันตนมาตรา 33 แม้อัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้ประกันตน มาตรา 33 จะเพิ่มขึ้น แต่ก็พบว่า ในไตร มาสที่ 3 ปี 2565 มีอัตราการออกจากงานเพิ่มขึ้น อาจเกิดจากการขาดความอดทนอดกลั้นในการปฏิบัติงาน จึง ส่งผลต่อการว่างงานเพิ่มขึ้นสูงสุดจากทุกไตรมาสในปี 2565 โดยมีผู้ประกันตนที่ขอรับผลประโยชน์ทดแทนกรณี ว่างงาน 17,923 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2565) การออกจากงานสามารถสะท้อนถึง ความคิดเห็นการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรได้โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการ

ทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี หาก พบว่า พนักงานมีลักษณะงานรวมถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี พนักงานย่อมจะมีความผูกพันและจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีออกมา เพราะพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานและองค์กร และมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ องค์กรไม่ได้กำหนดไว้เป็นหน้าที่ที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติ (กัณณ วีระกรพานิช, 2561) เป็นการกระทำ นอกเหนือจากหน้าที่ที่ไม่ได้ถูกกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัล หรือการลงโทษ และเป็นการกระทำที่สนับสนุนต่อประสิทธิผลขององค์กร (กาญจนา ต่างแก้ว และทิพพินนา สมุท รานนท์, 2565) เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากขึ้น การลงทุนในพนักงานเพื่อพัฒนาองค์กร ควรให้ความสนใจกับ พฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมีผลต่อความสำเร็จและประสิทธิผลขององค์กร พฤติกรรมที่ส่งเสริม ประสิทธิภาพได้รวมถึงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ซึ่งแสดงถึงความเต็มใจในการปฏิบัติงานเกิน หน้าที่ที่ได้รับ และพฤติกรรมที่สนับสนุนผลประโยชน์ขององค์กร (นฤมล หนูนารถ และคณะ, 2561)

โดยจากการศึกษาของคณะผู้วิจัย พบว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เมื่อพิจารณาถึงคุณลักษณะของงาน คือ รูปแบบและลักษณะงานที่ได้รับ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการแสดง พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี (เทพรักษ์ เมืองใจ และคณะ, 2565) และมีความสำคัญโดยตรงต่อผลลัพธ์ที่เกิด ขึ้นกับพนักงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ยุพเรศ มาตาพิทักษ์ และนุจรี ไชยมงคล, 2562) คุณลักษณะของงาน ประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ การมีอิสรภาพ ความสำคัญของงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้า และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Hackman, J. R. & Oldham, G. R., 1976) จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของงานนั้นจะช่วยให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (อรรถ เดช อุณหเลขกะ, 2564)

นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (สุชาดา วงศ์ สวาสดิ์ และรสสุคนธ์ พิไชยแพทย์, 2566) เพราะพนักงาน ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า (दनय फुंगफ़ै และธันสสา โรจนตระกูล, 2564) ดังนั้น สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานที่เกิดจากการได้รับการสนองตอบตรงความต้องการใน การทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ การมีความเป็นอยู่ที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งมีผลให้ งานที่ทำบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ (นาวิ อุดร และคณะ, 2561) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาตนเอง ความ สมดุลชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว (Walton, R. E., 1974) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีประโยชน์ต่อพนักงานและ องค์กร คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตให้องค์กร ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจให้พนักงาน และช่วยปรับปรุงศักยภาพในการ ทำงานของพนักงาน (มัทนา เมฆตรง และวันชัย มีศิริ, 2565) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการ ลาออกจากงาน (สุภารัตน์ ศรีแสง และคณะ, 2560) และเป็นตัวพยากรณ์ที่มีดีกว่าการวัดความพึงพอใจในการ ทำงาน เพราะเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกมาในรูปแบบการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรนั้น ๆ (สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2561)

การศึกษาในครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานในนิคม อุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลังจากที่เกิดปัญหาการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 และปัญหาภาวะ ทางเศรษฐกิจ อาจส่งผลกระทบต่อการใช้พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี โดยคณะผู้วิจัยต้องการศึกษาในเรื่องของ คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในนิคมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลการศึกษามีคุณค่าสามารถนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ และใช้ เป็นแนวทางในการดำเนินนโยบายด้านการบริหารขององค์กรในการ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้พนักงานได้มี พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีและปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของคุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 158,956 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2565) กลุ่มตัวอย่างกำหนดตามอัตราส่วน 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ (Hair, J. F., et al., 2018) ซึ่งในงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 18 ตัวแปร ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างจึงเท่ากับ 360 คน การสุ่มตัวอย่างของ Etikan, I. เป็นการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) (Etikan, I., 2017) โดยแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่ม 5 กลุ่ม ดังนี้

ตารางที่ 1 การแบ่งกลุ่มตัวอย่างประชากร โดยการแบ่งแบบชั้นภูมิ

ลำดับ	รายการ	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
1	นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน	55,000 คน	125 คน
2	นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค)	49,000 คน	111 คน
3	นิคมอุตสาหกรรมนครหลวง	7,000 คน	16 คน
4	เขตประกอบการบริษัท สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำกัด (มหาชน)	41,493 คน	94 คน
5	เขตประกอบการอุตสาหกรรมแฟคเตอร์แลนด์วังน้อย	6,463 คน	15 คน
รวม		158,956 คน	360 คน

จากตารางที่ 1 พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างประชากรนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน มีจำนวน 125 คน 2) นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) มีจำนวน 111 คน 3) นิคมอุตสาหกรรมนครหลวง มีจำนวน 16 คน 4) เขตประกอบการบริษัท สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำกัด (มหาชน) มีจำนวน 94 คน และ 5) เขตประกอบการอุตสาหกรรมแฟคเตอร์แลนด์วังน้อย มีจำนวน 15 คน รวม 360 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูลเอกสาร หนังสือ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับประเด็นเนื้อหาที่มีรายละเอียด ดังนี้

คุณลักษณะงาน (Job Characteristics: JC) เป็นรูปแบบและลักษณะงานที่ได้รับโดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการมีอิสรภาพ (JC1) ด้านความสำคัญของงาน (JC2) ด้านความท้าทายในการทำงาน (JC3) ด้านความก้าวหน้า (JC4) ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (JC5) (Hackman, J. R. & Oldham, G. R. , 1975) การมีคุณลักษณะงานที่ดีย่อมส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรด้วย_{H3} (พระเอกลักษณ์ เพียสา และคณะ, 2560) และส่งผลต่อความผูกพันและความเชื่อมั่นของพนักงานต่อองค์กรได้เมื่อพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานมีคุณค่าและความสำคัญ และมีความพึงพอใจในความหลากหลายและความท้าทายของงาน พนักงานมักจะมี

พึงพอใจในการทำงานและมีสัมพันธภาพที่ดีกับองค์กร ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและความมุ่งมั่นในการทำงานที่ดีขึ้น_{H1} (สามารถ อัยกร และคณะ, 2565)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) เป็นความรู้สึกของพนักงาน ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน อันเป็นผลมาจากการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Walton, R. E., 1973) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ สภาพการทำงาน (QWL1) ค่าตอบแทนที่ (QWL2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (QWL3) การพัฒนาตนเอง (QWL4) และความสมดุลชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว (QWL5) ดังนั้น หากมีการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานดี บุคลากรมีสภาพการทำงานที่ดีได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมการทำงานมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การได้รับการพัฒนาตนเองและการทำงานมีความสมดุลในชีวิตบุคลากรย่อมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร_{H4} (สุพิเชษฐ์ ทองอ่อน และธนภูมิ อติเวทิน, 2561) และย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้โดยตรง_{H2} (อรรพรรณ เปรมธีรวิวัฒน์ชัย และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ, 2562)

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment: OC) เป็นสภาวะทางจิตใจความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน ที่มีต่อองค์กรของตนเอง โดยที่พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ซึ่งพนักงานจะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังและเต็มความสามารถของตน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นอิทธิพลที่สำคัญต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Allen, N. J. & Meyer, J. P., 1990) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก (OC1) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (OC2) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (OC3) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดี สมาชิกที่ผูกพันอย่างมีความสุขและมีความผูกพันที่แข็งแกร่งมักจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร_{H5} (วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ และคณะ, 2564)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (Organizational citizenship behavior: OCB) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานโดยที่พนักงานแสดงออกด้วยความสมัครใจ ไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติ ผลของการแสดงพฤติกรรมนั้นจะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากแบ่งออกเป็น 5 ด้าน พฤติกรรมช่วยเหลือ (OCB1) พฤติกรรมมีจิตสำนึกในหน้าที่ (OCB2) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (OCB3) พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (OCB4) พฤติกรรมให้ความร่วมมือ (OCB5) (Organ, D. W., 1988) ซึ่งขอบเขตการวิจัยแบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) จำนวนคำถามทั้งสิ้น 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะงาน จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการมีอิสระภาพ 4 ข้อ ด้านความสำคัญของงาน 5 ข้อ ด้านความท้าทายในการทำงาน 2 ข้อ ด้านความก้าวหน้า 3 ข้อ ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย ด้านสภาพการทำงาน 5 ข้อ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม 5 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5 ข้อ ด้านการพัฒนาตนเอง 5 ข้อ ด้านความสมดุลชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 11 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความรู้สึก 4 ข้อ ด้านการคงอยู่กับองค์กร 4 ข้อ ด้านบรรทัดฐาน 3 ข้อ

ส่วนที่ 5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี จำนวน 22 ข้อ ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมช่วยเหลือ 5 ข้อ ด้านพฤติกรรมมีจิตสำนึกในหน้าที่ 5 ข้อ ด้านพฤติกรรมอดทนอดกลั้น 3 ข้อ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น 4 ข้อ ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ 5 ข้อ

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น

ส่วนที่ 2-5 เป็นคำถามปลายปิด มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยในแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การพัฒนาเครื่องมือการวิจัย 1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ของเนื้อหา (IOC: Index of Item Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ (Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K., 1977); (ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ, 2566) 2) การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha) พบค่าความเชื่อมั่น อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดมีค่าระหว่าง 0.788-0.817 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ดังนั้น สามารถสรุปว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อผู้วิจัยได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ REC No.IRB-RUS-2565-03 เลขที่โครงการ IRB-RUS-2565-037 จึงได้เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2565 ถึง มีนาคม 2566 และมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามมาเข้ารหัสข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคล สถิตีค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นของตัวแปร และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (Hair, J. F., et al., 2018) เพื่อหาเส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปร โดยหาขนาดและทิศทางของอิทธิพล ด้วยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าสถิติ Chi-Square/df น้อยกว่า 2.00 ค่า P-value มากกว่า 0.05 ค่า RMSEA, RMR น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ค่า GFI, AGFI มากกว่าหรือเท่ากับ 0.94 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติและเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
ค่า Chi-square/df	< 2	1.02	ผ่านเกณฑ์
ค่า P-value	> 0.05	0.41	ผ่านเกณฑ์
ค่า RMSEA	< 0.05	0.01	ผ่านเกณฑ์
ค่า RMR	< 0.05	0.01	ผ่านเกณฑ์
ดัชนี GFI	> 0.94	0.97	ผ่านเกณฑ์
ค่า AGFI	> 0.94	0.95	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าไคสแควร์ (Chi-Square: χ^2) มีค่าเท่ากับ 129.55, ค่า df เท่ากับ 127, มีค่าเท่ากับ 1.02, ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.41, ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.01, ค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.01, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.97, ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.95

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 360 คน ส่วนใหญ่เป็นหญิงจำนวน 209 คน (58.06%) อายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 128 คน (35.56%) สถานภาพโสด จำนวน 226 คน (62.78%)

ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ระดับปริญญาตรี จำนวน 183 คน (50.83%) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 106 คน (29.44%) ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 316 คน (87.78%) รายได้เฉลี่ยส่วนใหญ่ 25,000 - 35,000 บาท จำนวน 126 คน (35.00%) ผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณลักษณะงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.311$, S.D. = 0.536) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.650$, S.D. = 0.742) รองลงมา คือ ด้านการมีอิสระภาพ ($\bar{X} = 4.440$, S.D. = 0.680) ด้านความสำคัญของงาน ($\bar{X} = 4.363$, S.D. = 0.726) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.355$, S.D. = 0.693) และด้านความท้าทายในการทำงาน ($\bar{X} = 4.300$, S.D. = 0.726) ตามลำดับ

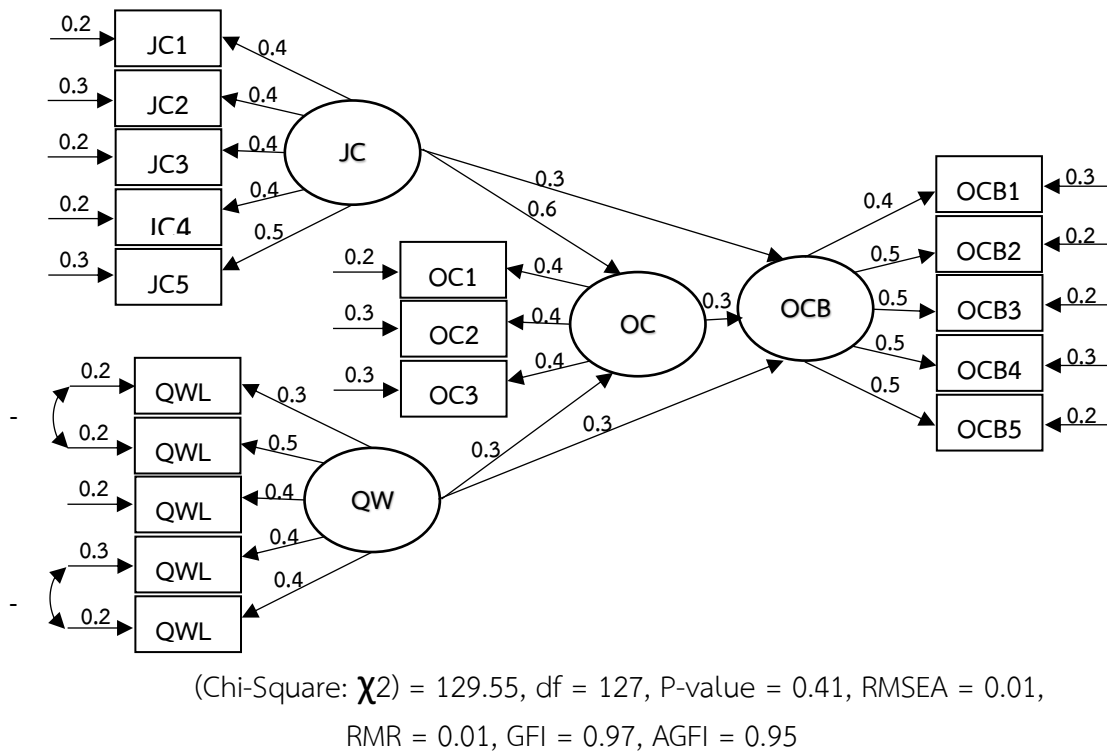
ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.320$, S.D. = 0.517) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.415$, S.D. = 0.651) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.328$, S.D. = 0.694) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.300$, S.D. = 0.722) ด้านความสมดุลชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.288$, S.D. = 0.694) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.270$, S.D. = 0.722)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.357$, S.D. = 0.543) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรัก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.375$, S.D. = 0.690) รองลงมา คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{X} = 4.403$, S.D. = 0.690) และด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.293$, S.D. = 0.720) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.324$, S.D. = 0.566) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านด้านพฤติกรรมช่วยเหลือ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.443$, S.D. = 0.691) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 4.313$, S.D. = 0.722) ด้านพฤติกรรมการมีจิตสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.305$, S.D. = 0.751) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.295$, S.D. = 0.758) และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 4.265$, S.D. = 0.798) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

พบว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) มีตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 18 ตัวแปร การแปลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติเพื่อเป็นการยืนยันความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บแบบสอบถามกับโมเดลมีความสอดคล้องและกลมกลืนกันผ่านเกณฑ์การยอมรับ



ภาพที่ 1 โมเดลพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะของงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ พบว่า (H_1) คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าอิทธิพล 0.63 และ (H_2) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอิทธิพล 0.31 ดังตารางที่ 3

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะของงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ พบว่า (H_3) คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลเชิงบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี มีค่าอิทธิพลรวม 0.55 โดยเป็นค่าอิทธิพลทางตรง 0.34 และค่าอิทธิพลทางอ้อม 0.21 และ (H_4) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี มีค่าอิทธิพลรวม 0.40 โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง 0.30 และค่าอิทธิพลทางอ้อม 0.10 ดังตารางที่ 3

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ พบว่า (H_4) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรม ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

Hypothesis	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	Decision
H_1 คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	0.63	-	0.63	Accepted
H_2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	0.31	-	0.31	Accepted
H_3 คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	0.34	0.21	0.55	Accepted

ตารางที่ 3 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (ต่อ)

Hypothesis	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	Decision
H ₄ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	0.30	0.10	0.40	Accepted
H ₅ ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	0.33	-	0.33	Accepted

จากตารางที่ 3 พบว่า ยอมรับสมมติฐานทั้งหมด ดังนี้ (H₁) คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าอิทธิพล 0.63 (H₂) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอิทธิพล 0.31 (H₃) คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลเชิงบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี มีค่าอิทธิพลรวม 0.55 โดยเป็นค่าอิทธิพลทางตรง 0.34 และค่าอิทธิพลทางอ้อม 0.21 (H₄) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี มีค่าอิทธิพลรวม 0.40 โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง 0.30 และค่าอิทธิพลทางอ้อม 0.10 และ (H₅) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี มีค่าอิทธิพล 0.33

อภิปรายผล

จากการวิจัย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ระดับคุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.1 ระดับปัจจัยคุณลักษณะงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากในการทำงานมีโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้อิสระในการทำงานรวมทั้งมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ลักษณะของงานมีความท้าทายมีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรจึงทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hackman, J. R. & Oldham, G. R. ที่กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นการแสดงถึงศักยภาพโดยรวมของงานโดยเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Hackman, J. R. & Oldham, G. R., 1976)

1.2 ระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานมีสภาพที่ดี เช่น มีสภาพแวดล้อมที่น่านั่งทำงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทนที่ได้รับ อาจเป็นทั้งเงินเดือน สวัสดิการ หรือโอกาสในการเติบโตและประสบความสำเร็จในอาชีพ มีการส่งเสริมและการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงาน เช่น โอกาสในการเข้าร่วมฝึกอบรม และการสร้างสมดุลในการจัดการเวลาและความพร้อมระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความสามารถในการรักษาความสมดุลทำให้พนักงานมีความสุข พัฒนาความพึงพอใจในทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว การสนับสนุนในการสร้างสมดุลในการใช้ชีวิตระหว่างการทำงานและเวลาว่าง เช่น การส่งเสริมการใช้วันหยุดพักผ่อน การสนับสนุนในการตั้งครอบครัว หรือการสนับสนุนในกิจกรรมที่สร้างความสุขและความเพลิดเพลินในชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วินยuth นุชคง ที่พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดสิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า หากข้าราชการตำรวจมีความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมทั้งการมีรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ ยึดธรรมย่อมทำให้มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด (วินยuth นุชคง, 2562)

1.3 ระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด พนักงานมีความภูมิใจและความรับผิดชอบต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ มีความผูกพันกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทำงาน การสื่อสารภายในองค์กร และการสนับสนุนที่ได้รับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน พนักงานรู้ว่าจะต้องปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติขององค์กร และมีความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเท่าเทียมในการตัดสินใจและการจัดการภายในองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุภลักษณ์ ทองไสย และคณะ พบว่า เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรตามไปด้วย (ศุภลักษณ์ ทองไสย และคณะ, 2565)

1.4 ระดับปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากสมาชิกในองค์กรมีพฤติกรรมที่ช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มที่ และมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน สมาชิกในองค์กรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบขององค์กรอย่างเต็มที่ สมาชิกในองค์กรมีความสามารถในการจัดการกับความกดดันและอุปสรรคในการทำงานอย่างมีความสุขและสมดุล สมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการเข้าใจและสนับสนุนความต้องการของผู้อื่น แสดงความเห็นอกเห็นใจและความเคารพต่อความแตกต่างและมีการสร้างสรรค์ความร่วมมือในการทำงาน สมาชิกในองค์กรแสดงความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบในการสนับสนุนและช่วยเหลือผู้อื่น และเป็นตัวอย่างในการสร้างสัมพันธภาพที่งานที่ดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชาลิวัฒน์ จิตต์โสภา และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเกิดจากสภาพการทำงานที่ดีและมีความรักความผูกพันในองค์กร (ชาลิวัฒน์ จิตต์โสภา และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข, 2564)

2. คุณลักษณะของงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.1 คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำคัญ แม้จะอยู่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 บริษัทหลาย ๆ แห่งมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน โดยสามารถให้พนักงานปฏิบัติงานที่บ้านได้ เป็นการแสดงให้เห็นว่าบริษัทยังใส่ใจ ดูแลในตัวพนักงานทำให้พนักงานรู้สึกมีความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน รวมถึงในเรื่องของสุขภาพจิตของพนักงาน พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานรักและผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประภัทสรณ์ ชำนาญเวช และคณะ พบว่า คุณลักษณะงานที่ดีส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร เพราะพนักงานเห็นความสำคัญในลักษณะงานที่ทำว่ามีโอกาสก้าวหน้า (ประภัทสรณ์ ชำนาญเวช และคณะ, 2564)

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากในการทำงานถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี องค์กรบริหารงานอย่างเหมาะสมจนพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขและพึงพอใจในชีวิตส่วนตัวและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานจะมีความรักองค์กรของตนเอง เพราะพนักงานรู้สึกว่าจะอยู่เคียงข้างพนักงานและสนับสนุนให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรุณ ศรีระยับ และคณะ ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความตั้งใจทุ่มเทและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (อรุณ ศรีระยับ และคณะ, 2563)

3. คุณลักษณะของงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

3.1 คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เนื่องจากการทำงานที่มีอิสระภาพ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจ รวมถึงการได้รับมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญ การทำงานที่มีความท้าทาย มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น จะช่วยให้พนักงานเกิดความมั่นใจและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพราะพนักงานมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของตัวพนักงาน เมื่อพนักงานทำงานแล้วมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงาน

จะมีความตั้งใจในการทำงานและจะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลของงานที่ทำจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธัญลักษณ์ หงษ์โต และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ ที่พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เนื่องจากคุณลักษณะงานทำให้เกิดความรู้สึกรู้สึกความเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่องาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในที่จะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการทำงาน จึงสามารถแสดงออกด้วยการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (ธัญลักษณ์ หงษ์โต และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2560)

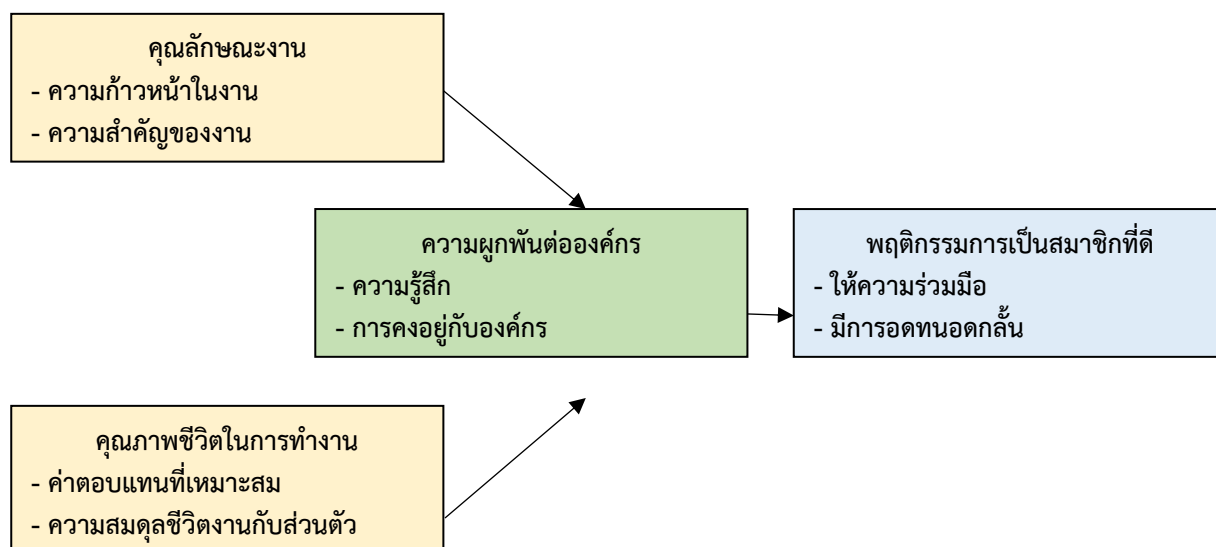
3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เนื่องจากการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ทำงานอย่างมีความสุข ชีวิตมีความสุขทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนตัว มีเพื่อนร่วมงานที่ดีสามารถช่วยเหลือกันได้ จะเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน เพราะถ้างานที่ทำมีความมั่นคง มีรายได้ที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะช่วยให้พนักงานมีพลังและความกระตือรือร้นในการทำงานและถ้าองค์กรดูแลในเรื่องของคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยเฉพาะการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ พนักงานในองค์กรจะมีความตั้งใจในการทำงานและจะเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพิเชษฐ์ ทองอ่อน และธนภูมิ อติเวทิน ที่พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพราะบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูง เช่น ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม (สุพิเชษฐ์ ทองอ่อน และธนภูมิ อติเวทิน, 2561)

4. ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เมื่อพนักงานมีความผูกพันในองค์กร พนักงานจะมีความต้องการที่จะอยู่องค์กรนี้ต่อไปนาน ๆ หรืออาจอยู่จนเกษียณอายุการทำงาน ดังนั้น พนักงานจะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานโดยปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ทุ่เมและเสียสละ จะมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมถึงให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุก ๆ ด้าน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์ และนันทกา พหลยุทธ์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากบุคลากรบางคนมีประสบการณ์ในการทำงานที่ยาวนานทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ (นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์ และนันทกา พหลยุทธ์, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ภาพที่ 2 แผนภาพสรุปองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี

จากภาพที่ 2 พบว่า ในปัจจุบันการที่พนักงานจะมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีนั้น ก็จะขึ้นอยู่กับหลาย ๆ ปัจจัย เช่น คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงความผูกพันต่อองค์กร ถ้าพนักงานมีลักษณะงานทำที่ดี งานที่พนักงานได้ปฏิบัติมีความสำคัญและมีโอกาสที่จะเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน รวมถึงการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี อันเนื่องมาจากการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การใช้ชีวิตตามการปฏิบัติงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวมีความสมดุลกัน พนักงานก็จะมีความรู้สึกดีกับองค์กรและจะอยู่กับองค์กรต่อไปได้นานขึ้น เมื่อพนักงานมีความรู้สึกที่ดีกับองค์กรพนักงานจะแสดงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีออกมา เช่น การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีความอดทนอดกลั้นมากยิ่งขึ้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีบทสรุปและข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้ ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นคุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทุกตัวแปร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทางตรงตลอดจนการศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของคุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กรไปสู่พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นั่นที่ความสัมพันธ์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมด้วย เช่น มีการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต กับพนักงานในองค์กรเพื่อเพิ่มเติมข้อมูลและรายละเอียดเพิ่มขึ้น ควรมีการศึกษาตัวแปร อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น การศึกษาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กัณณ์ วีระกรพานิช. (2561). ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วารสารเกษมบัณฑิต , 19(ฉบับพิเศษ), 280-295.

- กาญจนา ต่างแก้ว และทิพทินนา สมุทรานนท์. (2565). อิทธิพลของบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบ คุณลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานขายใน บริษัทเกษตรอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 10(1), 265-285.
- ชาลวิวัฒน์ จิตต์โสภา และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2564). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสาร วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 8(1), 307-319.
- दनัย ผ่องแผ้ว และธนัสสา โรจนตระกูล. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บขยะใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลในเขตจังหวัดพิจิตร. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 6(2), 74-84.
- เทพารักษ์ เมืองใจ และคณะ. (2565). อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยา คุณลักษณะงาน และความฉลาดทางสังคมที่มี ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่งใน จังหวัดนครปฐม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, 12(2), 100-114.
- ธัญลักษณ์ หงษ์โต และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความไว้วางใจในการ บริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 9(2), 39-53.
- ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ. (2566). คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานยุคโควิด-19 ของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคล สุวรรณภูมิ, 5(2), 433-447.
- นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์ และนันทกา พหลยุทธ์. (2564). การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา. วารสารศิลปศาสตร์ มทร., 3(2), 49-60.
- นฤมล หนูนารถ และคณะ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงาน บริษัทปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 38(4), 1-21.
- นาวิ อุดร และคณะ. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานอุดมศึกษาของรัฐ. วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 12(1), 213-222.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ประภัทธรณ์ ชำนาญเวช และคณะ. (2564). ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสพการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันของพนักงานบริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่). วิทยาการจัดการว ไลยอลงกรณ์ ปริทัศน์, 2(1), 18-34.
- พระเอกลักษณ์ เพียสา และคณะ. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม. วารสาร มหาวิทยาลัยนครพนม, 7(2), 36-44.
- มัทนา เมฆตรง และวันชัย มีศิริ. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรใน ยุคปกติใหม่. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 11(5), 47-58.
- ยุพเรศ มาตาพิทักษ์ และนุจรี ไชยมงคล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ตลอดชีวิต คุณลักษณะของงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ในจังหวัดชลบุรี. วารสารแพทย นาวี, 46(2), 416-427.
- วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ และคณะ. (2564). ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัย รามคำแหง. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 4(1), 76-94.

- วินยuth นุชคง. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ จังหวัดสิงห์บุรี. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 6(2), 241-258.
- ศุภลักษณ์ ทองไผ่ และคณะ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 14(1), 218-227.
- สามารถ อัยกร และคณะ. (2565). อิทธิพลคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 16(1), 293-306.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2565). สถานการณ์แรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไตรมาส 3 ปี 2565. เรียกใช้เมื่อ 15 มิถุนายน 2565 จาก <http://Ayutthaya.mol.go.th>
- สุชาติ วงศ์สวัสดิ์ และรสสุคนธ์ พิไชยแพทย์. (2566). ปัจจัยส่วนบุคคลและความรอบรู้ด้านสุขภาพที่มีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 7(7), 193-204.
- สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และวิโรจน์ เกษภูลักษณะ. (2561). คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์กรผ่านผลการปฏิบัติงานในบทบาทการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. Veridian E-Journal, 11(2), 2920-2935.
- สุพิเชษฐ์ ทองอ่อน และธนภูมิ อติเวทิน. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 11(1), 2942-2957.
- สุภารัตน์ ศรีแสง และคณะ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 13(1), 25-40.
- อรรถเดช อุณหเลขกะ. (2564). การออกแบบงานด้วยทฤษฎีคุณลักษณะของงานเพื่อเพิ่มความผูกพันต่องาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 16(1), 15-30.
- อรรณพ เปรมธีรวัฒน์ชัย และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย จูรอน เอ็นจิเนียริง จำกัด. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 14(49), 62-73.
- อรุณ ศรีระยับ และคณะ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(3), 120-131.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-8.
- Etikan, I. (2017). Sampling and Sampling Methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 5(6), 215-216.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. . (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Hair, J. F., et al. (2018). *Multivariate data analysis* (8th ed.). United Kingdom: Cengage Learning.



- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Massachusetts: Lexington Books.
- Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1977). On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. *Tijdschrift Voor Onderwijs Research*, 2(2), 49-60.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is it? *Slone Management Review*, 15(1), 12-16.
- Walton, R. E. (1974). Improving the Quality work life. *Harvard Business Review*, 15(3), 33-34.