

ความสมดุลในชีวิตการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ที่พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพย์สิน
Work Life Balance, Work Values Predicting Organizational Citizenship Behavior of Personnel
Working in Organizations Involved in Property Management

สุกัญญา ผิงแผ้ว¹, ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นแพ้ว²

¹บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

¹sukanya.p@crownpromerty.or.th

²มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

²pinkanok2519@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความสมดุลในชีวิตการทำงานและค่านิยมในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในชีวิตการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน และ 3) เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ด้วยความสมดุลในชีวิตการทำงานและค่านิยมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสำนักงานจัดการทรัพย์สิน 2 แห่ง จำนวน 430 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานและระดับค่านิยมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกตัว 2) ความสมดุลในชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน และค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ค่านิยมในการทำงานได้แก่ ค่านิยมภายนอกงานและค่านิยมภายในงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: สมดุลในชีวิตการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the levels of organizational citizenship behavior, work life balance and work values ,2) to study the correlation between work life balance ,work values and organizational citizenship behavior and 3) to predict organizational citizenship behavior by work life balance

and work values. The sample consisted of 430 employees of two property management offices. Data was collected by a questionnaire and was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation analysis and Stepwise Multiple Regression Analysis. The results revealed that the levels of organizational citizenship behavior, work life balance and work values were the high level. In addition, work life balance and work values had the positive correlation with organizational citizenship behavior at the statistical significance level of .01. Finally, work values consisted of extrinsic work and intrinsic work could predict organizational citizenship behavior at the statistical significance level of .01.

Keywords: Work Life Balance, Work Values, Organizational Citizenship Behavior

1. บทนำ

สังคมในยุคปัจจุบันที่ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ทั้งกระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่งผลให้องค์การทั้งภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนต้องปฏิรูปองค์การให้สามารถแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงและอยู่รอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งส่งผลในการช่วยให้้องค์การสามารถแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีและคู่แข่งในตลาดธุรกิจได้คือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การที่้องค์การจะกระทำการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น ้องค์การจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ จากความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน้องค์การที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยปัจจัยที่ผู้วิจัยให้ความสนใจคือความสมดุลในชีวิตการทำงานและค่านิยมในการทำงาน เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์และพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

นำไปสู่การนำผลงานวิจัยไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงองค์การและส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป

2. ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

Walton [1] ให้ความหมายไว้ว่า “สมดุลในชีวิตการทำงาน คือ การที่บุคคลสามารถจัดเวลาได้อย่างเหมาะสมและมีความสมดุลระหว่างเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัว และสังคม โดยการมีเวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว และเข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆ ของสังคมนอกเหนือจากการทำงาน”

ผู้วิจัยได้สรุปและให้ความหมายคำว่า สมดุลในชีวิตการทำงาน หมายถึง “ความสามารถในการจัดการปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ทั้งในเรื่องเวลา สถานที่ และวิธีบริหารจัดการ รวมถึงสามารถกำหนดสัดส่วนเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมนำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุข พร้อมทั้งมีชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวที่มีความราบรื่น”

แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

Wollack [2] ได้ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงานว่า เป็นเจตคติในการทำงาน ซึ่งเจตคตินี้อ้างอิงมาจากเจตคติทั่วไปๆ ที่มีความหมายต่อแต่ละบุคคล ซึ่งค่านิยมในการทำงานเป็นเจตคติที่แต่ละบุคคลถือเป็นสิ่งสำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของพวกเขา ดังนั้นค่านิยมในการทำงานของแต่ละคน จะแตกต่างกันออกไปและมีส่วนต่อความพึงพอใจในการทำงานของเขา

Gomez และ Mejia [3] กล่าวไว้ว่า ค่านิยมในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ค่านิยมภายในงาน (intrinsic work) เป็นสิ่งที่แสดงถึงความน่าปรารถนา (desirability) ที่บุคคลให้กับลักษณะของงานโดยตรง เกิดจากการปฏิบัติงานหรือการทำให้งานสำเร็จ ได้แก่ ความรู้สึกประทับใจในงาน ความรู้สึกแห่งความสำเร็จและความท้าทายของงาน

2. ค่านิยมภายนอกงาน (extrinsic work) เป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำคัญหรือความน่าปรารถนาในสิ่งที่บุคคลให้กับลักษณะปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงสร้างขององค์การ บรรยากาศในการทำงาน และผลตอบแทนรวมถึงสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งตำแหน่งและความมั่นคงในอาชีพการงาน

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปว่า ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง “ความเชื่อของบุคคลที่มีต่องาน และส่งผลต่อการทำงานของบุคคลนั้น ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทัศนคติ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ และพฤติกรรมของบุคคลนั้น ต่อการทำงาน แบ่งออกเป็นค่านิยมภายในงานและค่านิยมภายนอกงาน”

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Organ [4] ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า หมายถึงพฤติกรรมที่ให้ความร่วมมือที่สมาชิกมีให้แก่

องค์การ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านั้นองค์การไม่ได้รับรองและไม่ใช้การบังคับให้ทำ รวมทั้งไม่ได้รับรองว่าจะให้ผลตอบแทนใดๆ

Organ [4] ได้ทำการศึกษาและแบ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมที่ให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการให้ความช่วยเหลือ เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำ พนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ

2. พฤติกรรมที่คำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด หรือความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมที่ให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การ เช่น มีส่วนร่วมสนใจเข้าร่วมประชุม เก็บความลับ มีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์การ

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์การ ความตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์การ

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง “พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติขึ้นเองด้วยความเต็มใจ นอกเหนือจากที่องค์การได้กำหนดไว้ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ โดยเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ ช่วยสนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์การโดยรวม แบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่ พฤติกรรมที่ให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมที่คำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมที่ให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่”

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการตั้งสมมติฐาน

ธรรมรัตน์ [5] ศึกษาเรื่องค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจเนอเรชันต่างๆ พบว่า ค่านิยมในการทำงานทั้งเจเนอเรชันวาย เจเนอเรชันเอ็กซ์และเบบี้บูมเมอร์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในรูปแบบทิศทางเดียวกัน คือ ค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด ($r = 0.448$) ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ($r = 0.225$) และด้านการพัฒนาตนเอง ($r = 0.168$) ตามลำดับ

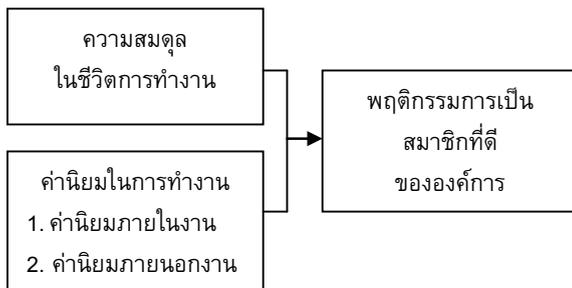
ณัฐริกา [6] ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ค่านิยมในการทำงานทั้งภายในและภายนอกงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.37$ และ $r = .37$, $p < .01$) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการ

ทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวมถึงผลงานวิจัยข้างต้นแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐาน 3 ข้อ คือ (1) ความสมดุลในชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (2) ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ (3) ความสมดุลในชีวิตการทำงานและค่านิยมในการทำงาน มีอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



3. วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) สืบสวนความคิดเห็นโดยใช้แบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จำนวน 1,109 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2557) และพนักงานของสำนักงานจัดการทรัพย์สินจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 346 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2558) ซึ่งเป็นองค์กรที่มีลักษณะการดำเนินงานคล้ายกัน รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดจำนวน 1,455 คน โดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane [7] ด้วยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ยอมรับให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งหมด 314 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยคำนวณตัวอย่างเพิ่มอีกร้อยละ 35 รวมตัวอย่างทั้งสิ้น 430 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบแบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน และ ส่วนที่ 4 แบบแบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีการทดสอบเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามให้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์และแนวคิดที่เกี่ยวข้อง และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก

โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบารซ์ (Cronbach's Alpha Coefficient: α Coefficient) พบว่าหากแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเกิน 0.70 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ซึ่งค่าที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 คือ 0.77, 0.91 และ 0.94 ตามลำดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้ ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4. ผลการศึกษา

4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความสมดุลในชีวิตการทำงานและค่านิยมในการทำงาน พบว่าระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานและ, ระดับค่านิยมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกตัวดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของตัวแปร

หัวข้อ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ความสมดุลในชีวิตการทำงาน	3.77	0.69	มาก
ค่านิยมในการทำงาน	3.56	0.45	มาก
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	3.89	0.42	มาก

4.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในชีวิตการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน

จากสมมติฐานที่ 1 ความสมดุลในชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิเคราะห์พบว่าความสมดุลในชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความสมดุลในชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้น พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ($r = .185$) หรือคิดเป็นร้อยละ 3.20% ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในชีวิตการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความสมดุลในชีวิตการทำงาน	พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรของพนักงาน		
	r	R ²	p
ความสมดุลในชีวิตการทำงาน	0.185**	.032	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากสมมติฐานที่ 2 ค่านิยมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลพบว่าค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อค่านิยมในงานเพิ่มขึ้นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .624$) หรือคิดเป็นร้อยละ 38.80 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน

ค่านิยมในการทำงาน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน		
	r	R ²	p
ค่านิยมภายในงาน	0.550**	.301	.000
ค่านิยมภายนอกงาน	0.628**	.392	.000
ค่านิยมในการทำงาน โดยรวม	0.624**	.388	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 3 ความสมดุลในชีวิตการทำงานและค่านิยมในการทำงานอย่างน้อยหนึ่ง 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่านิยมภายนอกงานและค่านิยมภายในงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปร	b	S.E.b	β	t	p
1. (ค่าคงที่)	2.307	0.117		19.666	.000
ค่านิยมภายนอกงาน	0.439	0.032	0.550	13.613**	.000
2. (ค่าคงที่)	1.784	0.127		14.018	.000
ค่านิยมภายนอกงาน	0.308	0.034	0.386	8.992**	.000
ค่านิยมภายในงาน	0.285	0.035	0.345	8.038**	.000
$R^2 = 0.394$ Adj $R^2 = 0.392$ $F = 138.756^{**}$ $p = .000$					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่าผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาแบบสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน สามารถเขียนเป็นรูปแบบสมการถดถอยที่เหมาะสม คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรคือ $a + b_1$ (ค่านิยมภายนอกงาน) + b_2 (ค่านิยมภายในงาน) ซึ่งเขียนในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน} = 1.784 + 0.308(\text{ค่านิยมภายนอกงาน}) + 0.285(\text{ค่านิยมภายในงาน}) \quad (1)$$

5. อภิปรายและสรุปผล

จากการศึกษาเรื่อง “ความสมดุลในชีวิตการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ที่พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากสมมติฐานที่ 1 ความสมดุลในชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในชีวิตการทำงานที่และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานนั้น พบว่าความสมดุลในชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของกรีนทาร์กซ์ [8] ที่ว่าความสมดุลในชีวิตการทำงานคือการที่บุคคลสามารถจัดการกับปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานได้ ไม่ว่าจะเมื่อใด ที่ไหนและอย่างไร อีกทั้งยังสามารถกำหนดสัดส่วนเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุขและมีชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และชีวิตสังคมที่ราบรื่น และสอดคล้องกับแนวคิดของจุฑาภรณ์ [9] ที่ว่าความสมดุลในชีวิตการทำงาน คือความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารจัดการสรรเวลาการทำงานและการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะในชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธ์ภาพในสังคมและกิจกรรมในยามว่าง ให้มีความพอเหมาะพอดี โดยการจัดการบทบาททั้งด้านชีวิตและการทำงานนี้ ไม่ได้หมายความว่าเวลาที่ใช้ไปกับแต่ละบทบาทต้องแบ่งส่วนละเท่าๆ กัน แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่า และประสิทธิภาพของบทบาทนั้นนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งผลการวิจัยนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สามารถจัดการปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ทั้งในเรื่องเวลา สถานที่ และวิธีบริหารจัดการ รวมถึงสามารถกำหนดสัดส่วนเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับค่าเฉลี่ยของความสมดุลในชีวิตการทำงานมากเป็นอันดับหนึ่งคือ การไม่มีงานค้างคั่งที่ต้องนำกลับไปทำที่บ้าน และภาระงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับครอบครัวในวันหยุด และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่เป็นอุปสรรคต่อการออกกำลังกาย จึงทำให้พวกเขามีชีวิตที่สมบูรณ์ เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรและพร้อมแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในรูปแบบต่างๆ ทั้งการช่วยเหลือหรือความร่วมมือในกิจกรรมขององค์กร

จากสมมติฐานที่ 2 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่า ค่านิยมในการทำงาน ทั้งค่านิยมภายในและค่านิยมภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐริกา [6] ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าค่านิยมในการทำงานทั้งภายในและภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 3 ความสมดุลในชีวิตการทำงานและค่านิยมในการทำงานอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์ผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านค่านิยมภายในและค่านิยมภายนอกสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานได้ โดยค่านิยมภายนอกเป็นตัวแปรที่พยากรณ์สูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือค่านิยมภายใน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า เมื่อพิจารณาค่านิยมภายนอกในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงาน, โครงสร้างขององค์กร, บรรยากาศในการทำงาน รวมถึงผลตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลปรารถนาในปัจจุบันแวดล้อมของงาน เช่น การที่สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสะอาดและปลอดภัยทั้งในเรื่องของอุณหภูมิแสงสว่างและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม หรือการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานรวมถึงการได้รับความเอาใจใส่จากหัวหน้าทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว รวมถึงการได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือนผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆรวมทั้งตำแหน่งและความมั่นคงในอาชีพการงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้พวกเขาเกิดความพอใจที่ได้รับการดูแลอย่างดีจากองค์กรจึงอาจพร้อมที่จะแสดงออกด้วยการอุทิศและเต็มใจที่จะช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับองค์กร ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของณัฐริกา [6] ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือครูที่ทำหน้าที่หลักในการสอนของโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 261 คน ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมในการทำงานทั้งภายในและภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ .01 และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญ .01 ซึ่งจะเห็นได้ว่าค่านิยมในการทำงานทั้งภายในและภายนอกสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ในการส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายหรือกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมทั้งภายในและภายนอกเพื่อการสร้างเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนำไปสู่ความสำเร็จของตามเป้าหมายขององค์กรและเพื่อการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป

6. ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากค่านิยมภายในและค่านิยมภายนอกสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานได้ องค์กรจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อเพิ่มระดับค่านิยมในการทำงาน

โดยเฉพาะค่านิยมภายนอกซึ่งเป็นตัวแปรที่พยากรณ์สูงสุดเป็นอันดับแรก องค์กรจึงควรสนับสนุนกิจกรรม เช่น กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน หรือกิจกรรมที่สร้างให้เกิดการปรับสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้นเพื่อเอื้อต่อการทำงาน

2. ค่านิยมภายในเป็นตัวพยากรณ์ที่สองทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานได้ โดยเฉพาะหัวข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการที่พนักงานสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามกำหนดซึ่งก่อให้เกิดความภูมิใจขององค์กรจึงควรส่งเสริมเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถของตัวเองได้อย่างเต็มที่ รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้พนักงานได้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน นำไปสู่การสร้างเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อไป

3. เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือองค์กรภาครัฐ ทั้ง 2 องค์กร ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงอาจศึกษากับพนักงานเอกชนหรือกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างออกไป เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบลักษณะการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- [1] Walton, R. E. "Improving the Quality of work Life." *Harvard Business Review*. May – June 1974, 12.
- [2] Wollack, S. and other. "Development of The survey of Work Values." *Journal of Applied Psychology*. 1971, 55
- [3] Gomez-Mejia, L. R. "The cross-cultural structure of task-related and constructs." *The Journal of Psychology*. 1986, 5-9.
- [4] Organ, D. W. "The Applied Psychology of Work Behavior: A Book of Reading." 4th ed. United States of America : Richard D. Irwin, Inc., 1991.
- [5] ชรรษรัตน์ อยู่พรต. "ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (คณะวารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปีที่ 36 ฉบับที่ 138, 2556, หน้า 40-62
- [6] ณัฐริกา บุรณกุล. "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่." การค้นคว้าแบบอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.
- [7] Yamane, T. *Statistics: An Introduction Analysis*. Tokyo: Hapa International Edition, 1973.
- [8] กรินทร์กริช เดิมวิทย์จร. "คุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2553.
- [9] จุฑาภรณ์ หนูบุตร. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี. สารนิพนธ์โครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจ เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.