

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน
ประจำสำนักงานใหญ่ และสาขาจังหวัดชลบุรี

สารนิพนธ์
ของ
ปรียาภรณ์ เวียงแก้ว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2553

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน
ประจำสำนักงานใหญ่ และสาขาจังหวัดชลบุรี

สารนิพนธ์
ของ
ปรียาภรณ์ เวียงแก้ว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน
ประจำสำนักงานใหญ่ และสาขาจังหวัดชลบุรี

บทคัดย่อ
ของ
ปรียาภรณ์ เวียงแก้ว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2553

ปริยาภรณ์ เวียงแก้ว. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสาขาจังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร. ฌักส์ กุลิสร์.

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน ประจำสำนักงานใหญ่และสาขาจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงานสาขา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักลงทุนที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขาจ.ชลบุรีจำนวน 160 คน เครื่องมือใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ วิเคราะห์ค่าที่ วิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี จากการวิจัยในครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด มีระดับตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ มีอายุงานระหว่าง 2-4 ปี และมีสาขาที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับดี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี ได้แก่ พฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความ สำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

4. ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับพอใจ โดยข้อบรรยายภาคผ่อน คลายในการทำงาน และสุขภาพจิตโดยรวมที่มีต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่และสาขาจังหวัดชลบุรีโดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์การ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มี

ความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์ กับสังคม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำและเป็นไปในทิศทาง เดียวกันกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

FACTORS AFFECTING EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
ON INVESTOR CLUB ASSOCIATION AT HEAD OFFICE AND
CHONBURI PROVINCE BRANCH

AN ABSTRACT
BY
PREEYAPORN WAINGKAO

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

May 2010

Preeyaporn Waingkao. (2010). *Factors Affecting Employees' Organizational Citizenship Behavior on Investor Club Association at Head Office and Chonburi Province Branch*. Master's Project, M.B.A (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Associate Professor Dr. Nak Gulid.

The research is titled "Factors Affecting Employees' Organizational Citizenship Behavior on Investor Club Association at Head Office and Chonburi province Branch." It is aimed to study employees' demographic factors affecting employees' organizational citizenship behavior and to study two relationships, one is the relationship between employees' quality of work life and employees' organizational citizenship behavior and another is the relationship between employees' organizational citizenship behavior and employees' life satisfaction at Investor Club Association at Head Office and Chonburi province branch. Sample size in this research is 160 full-time employees of Investor Club Association at Head Office and Chonburi province branch. Questionnaire is the tool for data collecting. The statistics are t-test, one-way analysis of variance and Pearson product moment correlation coefficient. Data is processed by the Statistical Package for Social Science (SPSS).

The findings of this research are as follows:

1. Most employees of Investor Club Association at Head Office and Chonburi province branch are female, single, working in operation level, having work duration between two and four years, and working at Head Office.

2. Employees' quality of work life in each categories: safety working environment; personnel competency development; social integration; organizational democracy; balancing between work life and others; and social relationship and social connection are at good levels. Whereas, category of advancement & job's security; and overall quality of work life are at moderate levels.

3. Overall employees' organizational citizenship behavior such as helping behavior, sympathy behavior, enduring behavior, duty responsibility behavior, and co-ordination behavior are at good levels.

4. Overall Affective well-being is at the satisfied level. In the category of overall relaxing atmosphere in working and overall mental health toward working are at the highest mean score.

5. Overall quality of work life has positively low correlated to employees' organizational citizenship behavior on Investor Club Association at Head Office and Chonburi province branch with statistical significance of 0.01 level. Considering in each category: category of safety working environment; personnel competency development; social integration; organizational democracy; balancing between working life and others have positively low correlated to organizational citizenship behavior with statistical significance of 0.01 levels. Quality of work life in category of social relationship and social connection has positively moderate correlated to organizational citizenship behavior with statistical significance of 0.01 level.

6. Overall organizational citizenship behavior has positively moderate correlated to life satisfaction with statistical significance of 0.01 levels. Considering in each category: category of sympathy behavior, duty responsibility behavior have positively moderate correlated to life satisfaction with statistical significance of 0.01 level, category of co-ordination behavior has positively moderate correlated to life satisfaction with statistical significance of 0.01 level.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีจากความกรุณาอย่างสูงของท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ สุพาตา สิริกฤตดา และรองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับงานวิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ทั้งจากภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และท่านอื่นที่อบรมสั่งสอนวิชาความรู้ ตลอดจนประสานงานที่ดีให้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตจนสำเร็จการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ และสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่าน

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อนๆ ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และเป็นกำลังใจในการศึกษาแก่ผู้วิจัยตลอดมา จนผู้วิจัยสามารถทำสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ปรียาภรณ์ เวียงแก้ว

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมุติฐานในการทำวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	19
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	23
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่.....	25
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสมาคมสโมสรนักร้อง.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	34
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การรวบรวมข้อมูล.....	41
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสมาคมสโมสร	
นักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงานจังหวัดชลบุรี.....	53
ส่วนที่ 3 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน	
สมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขา	
จังหวัดชลบุรี.....	55
ส่วนที่ 4 ระดับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคม	
สโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี.....	58
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	79
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	80
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	80
ความสำคัญของการวิจัย.....	80
ขอบเขตของการวิจัย.....	80
สมมติฐานในการวิจัย.....	81
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	81
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	86
อภิปรายผล.....	91
ข้อเสนอแนะ.....	100
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	104

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	105
ภาคผนวก.....	108
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	120

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี.....	35
2 จำนวนความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง อายุงาน และสาขาที่ปฏิบัติงาน.....	51
3 จำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนก ตามอายุ สถานภาพสมรส ที่จัดกลุ่มใหม่.....	52
4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงานจังหวัดชลบุรี.....	53
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงาน สาขาจังหวัดชลบุรี.....	56
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงานสาขา จังหวัดชลบุรี.....	58
7 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ พนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนกับเพศของพนักงาน.....	59
8 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน สมาคมสโมสรนักลงทุนโดยจำแนกตามเพศของพนักงาน.....	60
9 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนกับสถานภาพสมรสของพนักงาน.....	61
10 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน สมาคมสโมสรนักลงทุนโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	61
11 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับตำแหน่งงานโดยใช้ Levene's test.....	62
12 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	63
13 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุงานโดยใช้ Levene's test.....	64
14 แสดงการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงาน สมาคมสโมสรนักลงทุนโดยจำแนกตามอายุงาน.....	64

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนกับสาขาที่ปฏิบัติงาน.....	65
16	แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน สมาคมสโมสรนักลงทุนโดยจำแนกตามสาขาที่ปฏิบัติงาน.....	65
17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการณ์เป็น สมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน.....	66
18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน.....	74
19	แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	79

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
2 โมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ.....	26
3 โครงสร้างการบริหารงานของสมาคม.....	31

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บุคลากรในองค์การหรือทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์การนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การได้นอกเหนือไปจากเครื่องจักร อุปกรณ์ และแผนงานต่าง ๆ ที่ผู้บริหารได้วางระบบไว้ให้ ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า “คน” นั้นเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะคนเป็นที่มาของประสิทธิผล ประสิทธิภาพสูงสุดของงาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเหมาะสมจะสามารถสร้างความเจริญเติบโตแก่องค์การได้เป็นอย่างดี เพราะ “คน” มีศักยภาพในตัวเองมากมาย หากองค์การมีหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพจะส่งเสริมให้ “คน” ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้บรรลุความสำเร็จและอุทิศตนให้แก่องค์การได้อย่างเต็มที่ แต่เนื่องจากสภาพขององค์การในทุกวันนี้ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเป็นอย่างมาก ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การโดยตรง ดังนั้นการที่องค์การจะสามารถต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ หรือสามารถอยู่รอดได้นั้น องค์การต้องให้ความสนใจในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การต้องมี “คน” เป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์การ ที่สามารถสร้าง คุณประโยชน์ให้แก่องค์การได้อย่างมหาศาล ดังนั้น องค์การจึงต้องค้นหา และพัฒนาความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของคน ชำรงรักษาให้มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี ทำให้มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์การและต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่พนักงานเช่นเดียวกับ การให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของลูกค้าภายนอก ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีหลายปัจจัยด้วยกัน (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2546)

ทั้งนี้ การที่ “คน” จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ย่อมต้องอาศัยทั้งองค์ประกอบทางด้านวัตถุ และด้านจิตใจ ในชีวิตมนุษย์นั้นการทำงานทั้งหมดคิดเป็นเวลาหนึ่ง ส่วนสามถึงครึ่งหนึ่งของชีวิตหรือประมาณ 40 - 45 ปีที่ต้องใช้เวลาในการทำงาน ถ้าหากว่าในชีวิตการทำงานมีความสุขและความพึงพอใจแล้วย่อมส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวและมีผลกระทบต่อ สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ต่อครอบครัวและต่อสังคมด้วย (Schultz; & Schultz, 2002: 2004) การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้คุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้นและเป็นการลด ต้นทุนในการผลิต เป็นการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์การให้ดีขึ้น เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารให้ดีขึ้นส่งเสริมความร่วมมือในองค์การและ ความรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์การ การที่มนุษย์มี

คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ผลกระทบที่ตามมาคือ การขาดความพึงพอใจในการทำงาน มีการหยุดงานบ่อย สุขภาพจิตที่ไม่ดี เป็นผลให้ประสิทธิภาพในการผลิตลดลง มีการลาออกจากงาน เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อองค์กร ทำให้ผลผลิตภาพขององค์กรลดลง สินค้าและบริการที่ผลิตได้มี คุณภาพไม่ได้มาตรฐาน ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น (วิภาวี ศรีเพียร. 2537: 8)

ปัจจุบัน หลายองค์กรได้เริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน อีกทั้งภาครัฐยังได้ออกกฎหมายที่สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน ให้มีการจัดอบรมพัฒนาความรู้ทักษะให้บุคลากรภายในหน่วยงาน การให้มีการจัดเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการภายในสถานประกอบการ เป็นต้น

ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นวิธีหนึ่งที่สามารถช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังกายและกำลังใจ ส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร อีกทั้งยังส่งผลต่อสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันภายในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานนอกจากจะมีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลแล้วยังส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) (Organ. 1987: 8-13) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ประกอบไปด้วย พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กร แต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของบุคคลที่เต็มใจที่จะปฏิบัติอย่างเต็มที่เกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรอย่างดี

สมาคมสโมสรนักลงทุน ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2536 จากแนวคิดของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน(BOI) พร้อมด้วยคณะกรรมการที่มาจากภาครัฐบาลและเอกชน มีความมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้สมาคมสโมสรนักลงทุนเป็นองค์กรสำคัญในการสนับสนุนและขับเคลื่อนการลงทุน รวมทั้งเป็นศูนย์กลางให้นักลงทุนได้พบปะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้านการลงทุนต่าง ๆ อีกทั้งเป็นแหล่งรวบรวม เผยแพร่ข้อมูลความรู้ด้านการลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ให้บริการและอำนวยความสะดวก ตลอดจนให้คำปรึกษาด้านการลงทุน แก่ผู้ประกอบการโดยประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในปี 2551สมาคมมีสำนักงานอยู่ทั้งหมด 7 แห่ง คือ สำนักงานใหญ่ สาขาจังหวัดชลบุรี จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดสงขลา จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดขอนแก่น สำนักงานที่มีพนักงานมากที่สุดคือสำนักงานใหญ่มีพนักงาน 140 คน และอันดับรองลงมาคือสำนักงานจังหวัดชลบุรีมีพนักงาน 20 คน และสำนักงานจังหวัดนครราชสีมา มีพนักงาน 3 คน สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่มีพนักงาน 2 คน สำนักงานจังหวัดสงขลา มีพนักงาน 2 คน สำนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีพนักงาน 1 คน และสำนักงานจังหวัดขอนแก่นมีพนักงาน 1 คน ซึ่งในปี 2551 สมาคมมีอัตราการลาออกของพนักงานถัวเฉลี่ยร้อยละ 10 เป็นอัตราที่สูงเมื่อเทียบกับปี 2550 คือร้อยละ 5 โดยเป็นการลาออกของพนักงานประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานจังหวัดชลบุรีเพียง 2 แห่งเท่านั้น ส่วนสำนักงานสาขาอื่นอีก 5 แห่งไม่มีอัตราการลาออกใน 3 ปีที่ผ่านมา(ข้อมูลจาก

ฝ่ายบุคคล 1 พฤศจิกายน 2551) ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักลงทุน สำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลการวิจัยและข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน และสาขาที่ปฏิบัติงาน ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานจังหวัดชลบุรี ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานจังหวัดชลบุรี

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี เพื่อสามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดโครงการเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานได้อย่างเหมาะสม
2. ทำให้ทราบถึงระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และระดับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี เพื่อสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างถูกต้อง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานจังหวัดชลบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักงทุนที่ปฏิบัติ ณ สำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี เนื่องจากเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ของสมาคม และมีอัตราการลาออกสูง ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 160 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลและธุรการ ณ 1 พฤศจิกายน 2551)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักงทุน ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี จำนวน 160 คน ทำการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรกรณีทราบจำนวนประชากรของ ทาโร่ ยามาเอะ (Yamane. 1970) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร} \quad n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ \text{เมื่อ} \quad n &= \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{ขนาดของประชากรกลุ่มเป้าหมาย} \\ e &= \text{ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05} \\ n &= \frac{160}{1 + (160)(0.05)^2} \\ &= 114 \text{ คน} \end{aligned}$$

และเพื่อป้องกันความผิดพลาดของแบบสอบถาม จึงสำรองไว้ 15% ของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 17 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 131 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตามความสะดวก (Convenience sampling) โดยเก็บกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานสมาคมสโมสรนักงทุน สำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 โดยวิธีการหาขนาดตัวอย่าง เป็นสัดส่วนตามชั้นภูมิโดยแบ่งเป็นสัดส่วนตามจำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling)

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนที่คำนวณได้

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 สถานภาพสมรส

1.1.2.1 โสด

1.1.2.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.1.2.3 หม้ายหรือ หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่

1.1.3 ระดับตำแหน่งงาน

1.1.3.1 ปฏิบัติการ

1.1.3.2 หัวหน้าทีม

1.1.3.3 หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าฝ่าย

1.1.4 อายุงาน

1.1.4.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

1.1.4.2 2-3 ปี

1.1.4.3 4-6 ปี

1.1.4.4 7 ปีขึ้นไป

1.1.5 สาขาที่ปฏิบัติงาน

1.1.5.1 สำนักงานใหญ่

1.1.5.2 สำนักงานจังหวัดชลบุรี

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบ 8 ประการดังนี้

1.2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

1.2.2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

1.2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล

1.2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

1.2.5 การบูรณาการทางสังคม

1.2.6 ประชาธิปไตยในองค์กร

1.2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

1.2.8 ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5 ด้านดังนี้

2.1.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

2.1.2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

2.1.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

2.1.4 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

2.1.5 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

2.2 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

2.2.1 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน

2.2.2 บรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน

2.2.3 แรงกระตุ้นในการทำงาน

2.2.4 สุขภาพจิตโดยรวมที่มีต่อการทำงาน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

หมายถึง ปฏิบัติกริยาหรือความรู้สึกรองพนักงานที่มีต่องานหรือต่อการทำงานทั้งในสภาพแวดล้อมและสภาพสังคมรอบ ๆ ตัวที่ก่อให้เกิดความสุข และส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ และมีประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน คือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่นๆ และด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

2. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

3. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

หมายถึง การที่พนักงานได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี สถานที่ทำงานไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มีสภาพเอื้ออำนวยต่อการทำงานได้อย่างสะดวกสบายโดยคำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานในการทำงาน

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล

หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในงาน อันจะทำให้เกิดความรู้สึกรักที่มีคุณค่าในตนเอง และมีความรู้สึกท้าทายในการทำงานนั้น

5. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสสร้างความก้าวหน้าความมั่นคงในอาชีพ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

6. การบูรณาการทางสังคม

หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานด้วยดี พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยปราศจากการแบ่งชั้นวรรณะกันในองค์กร

7. ประชาธิปไตยในองค์กร

หมายถึง การที่พนักงานมีสิทธิส่วนบุคคล มีเสรีภาพในการพูดสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย มีความเสมอภาคในการทำงาน รวมถึงการให้ความเคารพต่อสิทธิของเพื่อนร่วมงาน

8. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

หมายถึง การที่พนักงานสามารถจัดแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม มีความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

9. ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านการผลิต การบริการ การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

10. พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

หมายถึง พฤติกรรมในทางบวกของพนักงานที่นอกเหนือจากหน้าที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ โดยพนักงานปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้มีส่วนช่วยทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างดี สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5 ด้าน คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

11. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานทำด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงานให้สามารถทำงานในหน้าที่ให้เสร็จสมบูรณ์ภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติ เช่นการแนะนำให้แก่พนักงานที่เข้ามาใหม่ว่าจะต้องใช้อุปกรณ์ใดบ้าง ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในงานที่ค้างคั่ง หรือช่วงที่เพื่อนร่วมงานลาป่วย

12. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาหรือแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ไม่ทำให้การทะเลาะเบาะแว้งขยายออกไปเมื่อมีการถกเถียงหรือยั่วจากบุคคลอื่น มีพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น เช่น มีการเคารพสิทธิของบุคคลอื่น มีความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น เป็นต้น

13. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหา ความคับข้องใจ ความเครียด หรือความไม่สะดวกสบายในงานที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และอุปสรรคในการทำงาน โดยปราศจากความไม่เข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เป็นไปตามทิศทางที่ควรจะเป็น ให้การยอมรับความคิดเห็นของกลุ่ม เสียสละความสนใจของตนเองเพื่อกลุ่ม

14. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นบทบาทและปฏิบัติงานในรูปแบบที่เหนือกว่าระดับความต้องการในการปฏิบัติงานที่ต่ำสุด เช่น มีความตรงต่อเวลา รักษาความสะอาดเรียบร้อย การช่วยเหลือรักษาอุปกรณ์ภายในที่ทำงาน ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ไม่ขาดงาน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับเรื่องส่วนตัว

15. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงความรับผิดชอบเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับนโยบายขององค์กร ให้ความสนใจในที่ประชุมด้วยความสนใจ แสดงความเต็มใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การติดตามสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การ

16. ข้อมูลส่วนบุคคล

หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานของพนักงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และสาขาที่ปฏิบัติงาน

17. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

หมายถึง มีความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานการกระทำหรือ การประพฤติปฏิบัติ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ประกอบด้วย ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน บรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน แรงกระตุ้นในการทำงาน และสุขภาพจิตใจโดยรวมที่มีต่อการทำงาน

18. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน

หมายถึง มีความรู้สึกพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานที่ปฏิบัติงานอยู่

19. บรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน

หมายถึง คิดว่าบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน

20. แรงกระตุ้นในการทำงาน

หมายถึง มีความรู้สึกว่ามีแรงกระตุ้นในการทำงาน

21. สุขภาพจิตใจโดยรวมที่มีต่อการทำงาน

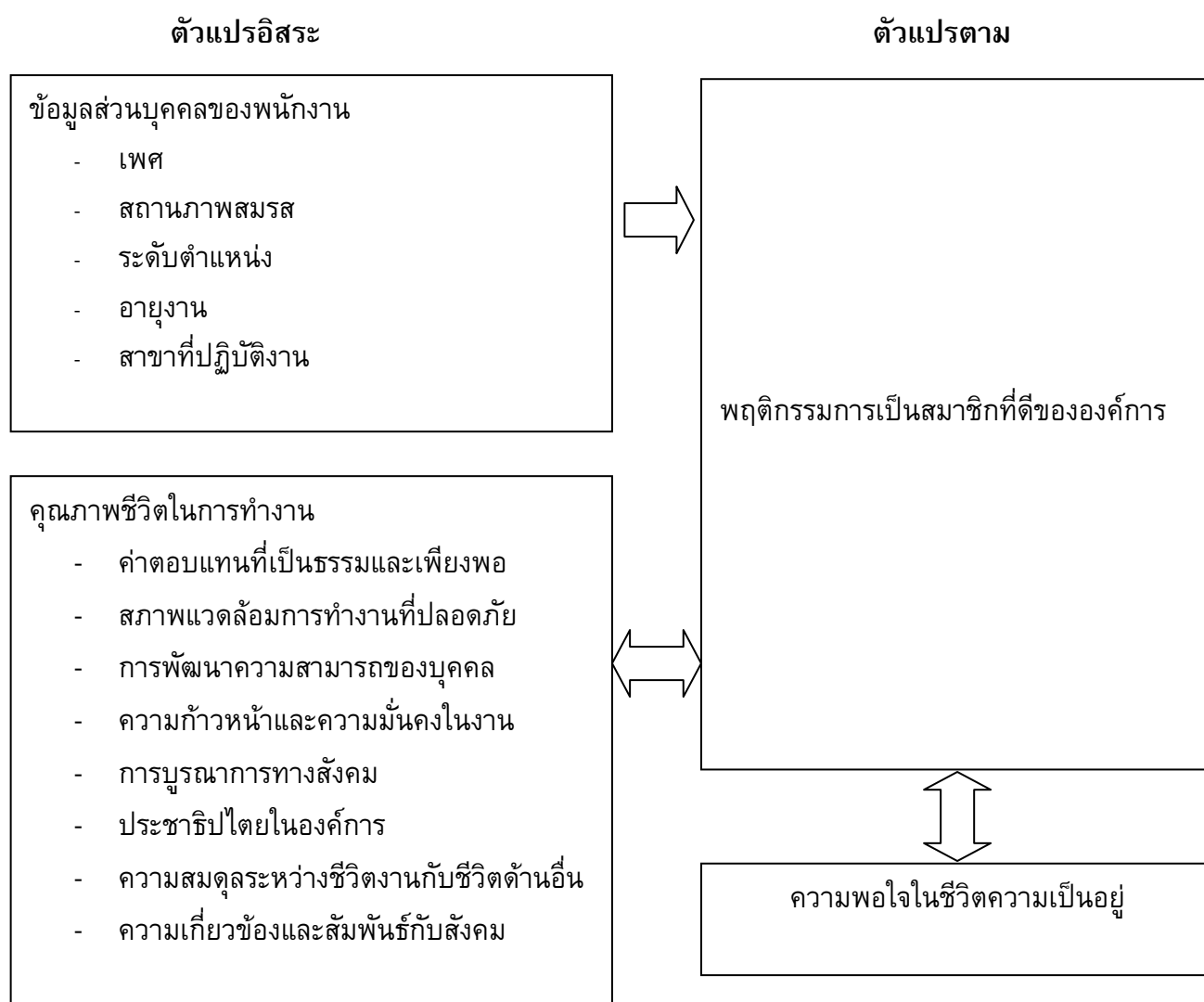
หมายถึง มีสุขภาพจิตโดยรวมที่มีต่อการทำงาน

22. สมาคมสโมสรนักลงทุน

หมายถึง หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจาก สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ให้ทำหน้าที่ตรวจสอบเอกสารและออกเอกสารการส่งปล่อยวัตถุดิบ และเครื่องจักร และการตัดบัญชี วัตถุดิบ สำหรับกิจการที่ได้รับส่งเสริมการลงทุนในประเทศไทยทั้งหมด และเป็นหน่วยงานที่จัด อบรมสัมมนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการลงทุน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งจากการ ประมวลเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง อายุงาน และสาขาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันไปพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน
3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้องประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานจังหวัดชลบุรี โดยกำหนดประเด็นในการนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - แนวการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - การส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
6. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสมาคมสโมสรนักร้อง
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic)

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย พนักงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกที่ต่างต่างกันไปมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538: 41-42) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา ซึ่งเหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด

มณีวรรณ จิตรอุทัย(2539) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ อายุ เพศ และสถานภาพสมรส

1. อายุ (Age) มีการวิจัยได้ศึกษาว่า เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลงหรือไม่ ซึ่งได้สรุปว่า อายุที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้คุณภาพงานด้อยลง แต่พบว่าอัตราการลาหรือลางานอย่างไม่มีเหตุผลด้อยลงในกลุ่มผู้สูงอายุ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานที่อายุน้อยกว่า

2. เพศ (Sex) เพศไม่ได้สร้างให้เกิดความแตกต่างในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของการตัดสินใจวิเคราะห์ การจูงใจ การเข้าสังคม ภาวะผู้นำ หรือการเรียนรู้ แต่ในเรื่องของการขาดงานพบว่า ผู้หญิงมีการขาดงานมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องจากค่านิยมที่ทำให้ผู้หญิงต้องดูแลครอบครัว ดังนั้น เมื่อมีเหตุจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว ฝ่ายหญิงจึงต้องเป็นฝ่ายลาไปจัดการมากกว่าผู้ชาย

3. สถานภาพการสมรส (Marital Status) การศึกษาพบว่า ผู้สมรสแล้วจะไม่ค่อยมีการขาดงานหรือย้ายงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะต้องการความมั่นคงในการสร้างครอบครัวมากขึ้น รวมทั้งการศึกษายังพบว่า จำนวนบุตรมีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานสตรีมากขึ้น

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548: 10) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่อง ความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่ เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่ เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน (ปรเม สตะเวทิน. 2533: 112) โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์ พันธมิตรอันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย

นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรม และสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

1. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยมยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คน ที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

2. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวาง และ เข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ

3. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และ สถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพล อย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสาร ที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมี วัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) ของเดอร์เฟออร์ (DeFleur. 1996) ได้เสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่าง ระหว่าง ปัจเจกบุคคลดังนี้

1. มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยามนุษย์
2. ความแตกต่างนี้ บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาคหรือทางร่างกายของแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากความแตกต่างที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้
3. มนุษย์ซึ่งถูกชูปเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่างๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง

4. จากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทัศนคติค่านิยมและ ความเชื่อถือที่รวมเป็นลักษณะ ทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายกว้างขวาง นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้แตกต่างกัน ดังนี้คือ

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2531: 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงการที่สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนตนผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร

บุญแสง ชีระภากร (2533: 6) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

ผจญ เณลิสมสาร (2540: 23-25) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้

2 ความหมายด้วยกัน คือ

1. ความหมายอย่างกว้างหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ และบริการความก้าวหน้าในการทำงานการมีมนุษย์สัมพันธ์

2. ความหมายอย่างแคบหมายถึง ผลที่มีต่อคนงาน การปรับปรุงองค์การและลักษณะงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

วอลตัน (Walton. 1974: 12) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลโดยพิจารณาคูณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จซึ่งมีหลักเกณฑ์การพิจารณา 8 ด้านคือ

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ
5. การรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมในองค์การ
6. รัฐธรรมนูญในองค์การ
7. ความสมดุลของชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. การมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

แซนเดอ (Sanders; & McCormick 1993: 753) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการใช้การเพิ่มคุณค่าของงาน เมื่อบุคคลมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพก็จะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ไอ์วานชีวิช (Ivancevich; & Matteson 1999: 228-229) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นแนวคิดในการจัดการเพื่อยกระดับคุณค่าของพนักงานทุกคนมีการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและการพัฒนาในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน มีการเพิ่มความไว้วางใจของพนักงาน การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานและการแก้ปัญหาซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นและองค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

มูชินสกายส์ (Muchinsky 2003: 481-482) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นการออกแบบงานให้มีความหมายและก่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคคล การดูแลสุขภาพ อารมณ์และสุขภาพจิตของคนทำงานให้ดี ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของบุคคลสูงขึ้นและมีผลทำให้องค์การมีผลผลิตเพิ่มขึ้นด้วย

จากความหมายต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน หรือต่อการทำงานทั้งในสภาพแวดล้อมและสภาพสังคมรอบ ๆ ตัวที่ก่อให้เกิดความสุข และส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ

แนวการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานหรือต่อการทำงานทั้งในสภาพแวดล้อมและสภาพสังคมรอบ ๆ ตัวที่ก่อให้เกิดความสุข และส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและมีประโยชน์ต่อองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้ทำการวิเคราะห์ และกำหนดมิติ หรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้แตกต่างกัน ดังนี้

องค์การอนามัยโลก (กองบรรณาธิการ วารสารกรมสุขภาพจิต. 254: 102-109; อ้างอิงจาก องค์การอนามัยโลก. 1994) ได้รวบรวมโครงสร้างของการวัดคุณภาพชีวิตโดยใช้การประเมินคุณภาพชีวิตของบุคคลใน 6 หมวด คือ

1. หมวดสุขภาพ (Physical Health) ประกอบด้วย ความเข้มแข็งและเหนื่อยอ่อน (Energy and Fatigue) ความปวดและไม่สบาย (Pain and Discomfort) การนอนและการพักผ่อน (Sleep and Rest)

2. หมวดจิตใจ (Psychological Domain) ประกอบด้วย ภาพลักษณ์และรูปร่าง (Bodily Image and Appearance) ความรู้สึกทางลบ (Negative Feeling) ความรู้สึกทางบวก (Positive Feeling) ความภาคภูมิใจ (Self-Esteem) ความคิดการเรียนรู้ ความจำและสมาธิ (Thinking/ Learning Memory and Concentration)

3. หมวดความเป็นอิสระ (Level of Independence) ประกอบด้วย การเคลื่อนไหว (Mobility) กิจกรรมในชีวิตประจำวัน (Activities of Daily Living) การพึ่งพิงยาและการช่วยเหลือทางการแพทย์ (Dependence on Medical Substance and Medical Aids) และความสามารถในการทำงาน (Work Capacity)

4. หมวดความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship) ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Personal Relationship) การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) กิจกรรมทางเพศ (Sex Activity)

5. หมวดสิ่งแวดล้อม (Environment) ประกอบด้วยรายได้ (Financial Resource) ความเป็นอิสระ ความปลอดภัยทางกายภาพ และความมั่นคง (Freedom, Physical Safety and Security) สุขภาพและการดูแลทางสังคม การเข้าถึงบริการและคุณภาพบริการ (Health and Social Care: Accesibility and Quality) สิ่งแวดล้อมในบ้าน (Home Environment) โอกาสและทักษะที่ได้รับข่าวสารใหม่ ๆ (Opportunities Acquiring New Information and Skills) การมีส่วนร่วมและโอกาสในการพักผ่อนหย่อนใจ/นันทนาการ (Participation and Opportunity for Recreation Leisure) สิ่งแวดล้อม (Physical Environment- Pollution Noise Traffic Climate) และการคมนาคม (Transport)

6. หมวดจิตวิญญาณ ศาสนา ความเชื่อ (Spirituality, Religion and Personal Beliefs)

บุญแสง ชีระภากร (2533: 7-12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอ (Adequate and Fair Pay)
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits)
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment)
4. ความมั่นคงในงาน (Job Security)
5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining)
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development)
7. บูรณาการทางสังคม (Social Integration)
8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation)
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work)
10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space)

วอลตัน Walton 1975: 93-95) ได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้านคือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. การพัฒนาความสามารถในการทำงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การมีโอกาสนในการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในงานของผู้ปฏิบัติงาน อันจะทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และมีความรู้สึกท้าทายในการทำงานนั้น

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) หมายถึง นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึงงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทน และรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (The Total Life Space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนด ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

นิวสตรอม และ เดวิส (Newstrom; & Davis 1997: 293-294) ได้แบ่งเกณฑ์ที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

1. มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิด
2. มีระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงานและความพอใจในอาชีพของพนักงาน
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. การเพิ่มคุณค่าในงาน มีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น
6. มีการพัฒนาทักษะในการทำงาน
7. มีการลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน
8. มีสัมพันธภาพในการทำงาน

การส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มีนักวิชาการได้เสนอวิธีที่จะส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้

กรีนแบร์ก (Greenberg. 2002: 128-130) ได้เสนอวิธีที่จะส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Pay People Fairly) พนักงานจะเกิดความไม่พอใจในงานเมื่อพนักงานเชื่อว่าองค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม ค่าตอบแทนในที่นี้ไม่ได้หมายความว่าถึงแค่เงินเดือน หรือค่าจ้าง แต่รวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงานด้วย เมื่อพนักงานได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ ตามที่ต้องการแล้วก็จะทำให้พนักงานพอใจในงาน ซึ่งจะมีการเปรียบเทียบกันระหว่างสิ่งที่พนักงานต้องการกับสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กรจริง ๆ
2. การปรับปรุงคุณภาพของผู้บังคับบัญชา (Improve The Quality of Supervision) พนักงานจะเกิดความพอใจในงานสูงขึ้นเมื่อพนักงานเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีความหมาย ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยการให้เกียรติ และมีการติดต่อสื่อสารที่ดีกับพนักงาน
3. การกระจายอำนาจหน้าที่ภายในองค์กร (Decentralize Organizational Power) คือการกระจายอำนาจหน้าที่ให้กับพนักงาน ด้วยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกพอใจในการทำงานและรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กร
4. จัดวางกำลังคนให้เหมาะสมกับความสนใจ (Match People to Jobs That Fit Their Interests) พนักงานแต่ละคนมีความสนใจในงานแตกต่างกันไป ถ้าองค์กรจัดวางคนให้เหมาะสมกับงานที่พนักงานสนใจได้ จะทำให้พนักงานมีความพอใจในงานได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมในทางบวกของพนักงานที่นอกเหนือจากหน้าที่องค์การกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ โดยพนักงานปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้มีส่วนช่วยให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างดี สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

ในราวปี ค.ศ.1930 Chester Bernard เป็นผู้ริเริ่มสังเกตปรากฏการณ์ที่เรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่ง Bernard เรียกว่า พฤติกรรมนอกบทบาท ต่อมา แคทซ์ และ คาร์ห์น (Katz and Kahn Ortiz, 1999; citing Katz; & Kahn. 1996) ได้นำมากล่าวอีกครั้งโดยใช้คำว่า พฤติกรรมนอกเหนือบทบาท โดยนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในองค์การ และให้ความหมายว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสิ้นไหลของระบบสังคมในองค์การและเป็นพฤติกรรมที่ไม่ขึ้นกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ หลังจากนั้น Katz and Kahn ได้ระบุถึงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทโดยได้เริ่มใช้คำว่า พลเมือง (Citizenship) เพื่ออธิบายถึงพฤติกรรมนอกบทบาทที่แสดงออกในการทำงานของพนักงานแทน ภายหลังจากนั้นมีผู้ศึกษาและให้ความหมายของคำว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีภายใต้ขอบเขตขององค์การอย่างต่อเนื่อง

ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการศึกษาและตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ดังนี้

สฎายุ ระวิณิษตระกูล (2547) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งนอกเหนือจากที่องค์การได้กำหนดไว้โดยเป็นพฤติกรรมสนับสนุนและความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ

แคทซ์ และ คาร์ห์น (Katz; & Kahn. 1991: 275; citing Katz; & Kahn. 1998) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการ เป็นพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ความร่วมมือและความเป็นมิตร ซึ่งพบในการทำงาน โดยไม่ได้ระบุไว้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานในองค์การ ซึ่งหากขาดพฤติกรรมเหล่านี้แล้วระบบต่าง ๆ ในองค์การจะไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้

ออร์แกน (Organ. 1987, 1990; & 1991) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ซึ่งองค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การโดยพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

จอห์น (Johns. 1996: 149) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การสมัครใจ พฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการนั้น สนับสนุนผลประโยชน์ขององค์การแท้จริง

เดมเลท (สฎายุ ระวิณิษตระกูล. 2547; อ้างอิงจาก Schnake; & Dumler. 1997: 220) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรงและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

จอร์จ และ จอห์น (George; & Jones 1999: 93) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่าเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากหน้าที่ เป็นพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่ไม่ได้ถูกกำหนดไว้ แต่มีความจำเป็นเพื่อให้องค์กรคงอยู่และเกิดประสิทธิภาพ

สวินน์ และ แม็คฟาร์ลีน (Sweeney; & Mcfarlin 2002: 61) กล่าวถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสมัครใจที่นอกเหนือจากหน้าที่ พฤติกรรมนั้นบางความรู้สึกไม่เพียงสนับสนุนความสำเร็จของบริษัท แต่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จของบริษัท

เดสซ์ซเพนด์ (Deshpande 2002: Online) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า พฤติกรรมนี้ไม่ใช่พฤติกรรมที่เป็นทางการ แต่มันคล้ายกับหน้าที่หรือบทบาทพิเศษที่กระทำโดยไม่ได้มุ่งหมายต้องการรางวัลตอบแทนจากองค์กร ตัวอย่างของพฤติกรรมเหล่านี้ เช่น การตรงต่อเวลา การช่วยเหลือผู้ร่วมงานอื่น ๆ การรับอาสาทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ตนไม่ได้ถูกระบุให้ต้องกระทำ การเสนอความคิดสร้างสรรค์ และการฝึกฝนอยู่เสมอและไม่ปล่อยเวลาให้สูญเปล่าในการทรมาน เพื่อการทำงานของตนอยู่เสมอโดยพฤติกรรมเหล่านี้ยังรวมถึง พฤติกรรมที่คนจะละเว้นจากการกระทำอะไรบางอย่าง ถึงแม้ว่าความจริงแล้ว พวกเค้าอยากจะทำ เช่น ขอบใจจับผิดผู้ร่วมงานคนอื่น มีอารมณ์โกรธง่าย ขอบบ่นหรือต่อว่าในเรื่องเล็กน้อย ขอบโต้แย้งหรือโต้เถียงกับผู้อื่นแม้เป็นเรื่องไม่สำคัญ โดยสิ่งเหล่านี้รวมเรียกว่า Supra-role behaviors ซึ่งผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะละเว้นกระทำ

เออร์มิล่า อาร์ พาริการ์ (Urmila, R. Parikar. (2003: Online) ตัวอย่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาเกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ไม่บ่นหรือต่อว่าปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ มีความสุภาพกับเพื่อนร่วมงาน เมื่ออยู่นอกองค์กรก็จะพูดถึงองค์กรแต่ในแง่บวกและที่สำคัญหากพนักงานมีความล้มเหลวในการปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะไม่เป็นสาเหตุที่ทำให้เขาถูกลงโทษ

จากความหมายต่าง ๆ ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหมายถึง พฤติกรรมในทางบวกของพนักงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ โดยพนักงานปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้สนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กรเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

องค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี ดังนี้

ออร์แกน และ โคโนสกี (Organ; & Konovsky Spector. 1996: 257: citing Oragan; & Konovsky. 1989) ได้แบ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมช่วยเหลือพนักงานผู้อื่นในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน
2. พฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมปฏิบัติตามระเบียบ เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา เป็นต้น

ออร์แกน (Organ 1987) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 พฤติกรรม ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่ทำด้วยความสมัครใจ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ให้สามารถทำงานในหน้าที่ให้เสร็จสมบูรณ์ภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติ เช่น การแนะนำให้แก่พนักงานที่เข้ามาใหม่ว่าจะต้องใช้อุปกรณ์ใดบ้าง ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในงานที่ค้างคั่ง หรือช่วงที่เพื่อนร่วมงานลาป่วย

2. พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาหรือแก้ปัญหาคความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ไม่ทำให้การทะเลาะเบาะแว้งขยายออกไปเมื่อมีการถกเถียงหรือยั่วเย้าจากบุคคลอื่น มีพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น เช่น มีการเคารพสิทธิของบุคคลอื่น มีความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น เป็นต้น

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหา ความคับข้องใจ ความเครียด หรือความไม่สะดวกสบายในงานที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และอุปสรรคในการทำงานโดยปราศจากความไม่เข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามทิศทางที่ควรจะเป็น ให้การยอมรับความคิดเห็นของกลุ่ม เสียสละความสนใจของตนเองเพื่อกลุ่ม

4. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นบทบาทและปฏิบัติงานในรูปแบบที่เหนือกว่าระดับความต้องการในการปฏิบัติงานที่ต่ำสุด เช่น มีความตรงต่อเวลา รักษาความสะอาดเรียบร้อย การช่วยดูแลรักษาอุปกรณ์ภายในที่ทำงาน ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ไม่ขาดงาน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับเรื่องส่วนตัว

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงความรับผิดชอบ เชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับนโยบายขององค์การ ให้ความสนใจในที่ประชุมด้วยความสมัครใจแสดงความเต็มใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การ

วิลเลียม และ แอนเดอร์สัน (Williams; & Anderson. Bolon. 1997: 221-242; citing Williams; & Anderson . 1991) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งสู่บุคคล (Organizational Citizenship Behavior Directed toward Individuals-OCBI) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตัวบุคคล การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน หรือช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถทำงานได้ ช่วยเหลือให้คำแนะนำพนักงานใหม่
2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งสู่องค์การ (Organizational Behavior Directed toward Organization-OCBO) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การโดยทั่วไป

ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การดังนี้

แคทซ์ สมิท (Katz Smith et al. 1983: 654; citing Katz. 1964) ได้ระบุพฤติกรรมพื้นฐานของบุคคลที่จำเป็นต่อประสิทธิผลของระบบการดำเนินงานในองค์การ ประกอบด้วย 3 พฤติกรรมที่สำคัญคือ

1. บุคลากรต้องเข้าร่วมและยังคงอยู่ในระบบขององค์การ
2. บุคลากรต้องปฏิบัติตามบทบาทที่องค์การมอบหมาย
3. บุคลากรต้องมีการบูรณาการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระทำกิจกรรมด้วย

ตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยกระทำควบคู่ไปกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ประการสุดท้าย Katz กล่าวว่าองค์การที่อาศัยพฤติกรรมตามบทบาทและหน้าที่เพียงอย่างเดียว นั้น เป็นระบบสังคมที่เปราะบาง ทุก ๆ องค์การจะต้องอาศัยความร่วมมือกัน ความมีไมตรีจิต ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ หรือลักษณะอื่นที่เรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเป็นตัวหล่อลื่นเครื่องจักรทางสังคมในองค์การ ทำให้เกิดความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานในสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้ โดยสามารถทำให้บุคคลจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีในสถานการณ์ที่ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (Smith; et al., 1983: 654)

นอกจากนี้ Katz (1964 Cited in Smith et al., 1983: 624) ยังกล่าวอีกว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนี้ไม่สามารถที่จะบังคับหรือใช้ระบบการจูงใจด้วยการให้รางวัลตามปกติได้ เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัตินอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่องค์การกำหนด (Extra-Role) จึงเป็นพฤติกรรมที่มีความละเอียดอ่อน ยากที่จะวัดได้ การประเมินส่วนใหญ่จึงกระทำโดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ซึ่งประเมินจากความถี่ของการกระทำพฤติกรรมนั้น ในรูปของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าองค์การที่ให้ความสำคัญและดำเนินการให้บุคลากรรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี แสดงว่าองค์การนั้นสามารถตอบสนองความคาดหวัง ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีความเต็มใจที่จะร่วมมือกับองค์การในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อเป้าหมายขององค์การ เพราะถ้าหากในชีวิตการทำงานมีความสุข และความพึงพอใจแล้วย่อมส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวและมีผลกระทบต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ต่อครอบครัว และต่อสังคมด้วย (Schultz; & Schultz. 2002: 224) ทั้งนี้ ความพึงพอใจในการทำงานที่สืบเนื่องมาจากลักษณะงานที่ให้ความสำคัญต่อคุณค่าความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติงานที่มีผลต่อจิตใจ ต่อสุขภาพร่างกาย และต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลจะส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เช่น การลาออก การขาดงาน และพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น (Organ; & Bateman. 1991: 364)

จากแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานดังที่กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีความเต็มใจที่จะร่วมมือกับองค์การในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อเป้าหมายขององค์การ และกระทำในสิ่งทีนอกเหนือบทบาท โดยไม่ต้องการรางวัลตอบแทน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton. 1975) เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวมีลักษณะสอดคล้องกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้าน

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate; & Fair Compensation)

หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe; & Healthy Environment)

หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. การพัฒนาความสามารถในการทำงาน (Development of Human Capacities)

หมายถึงการมีโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในงานของผู้ปฏิบัติงาน อันจะทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และมีความรู้สึกท้าทายในการทำงานนั้น

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (Growth; & Security) หมายถึง นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึงงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทน และรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (The Total Life Space) หมายถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างมากต่อองค์การ แม้ว่าเป็พฤติกรรมที่องค์การไม่ได้กำหนดให้บุคคลปฏิบัติก็ตาม ดังนั้น การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกเหนือจากหน้าที่ที่กำหนดให้ปฏิบัติ จึงเป็นสิ่งจำเป็นและควรใส่ใจ เนื่องจากผลที่ได้รับจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในองค์การนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จได้ในระยะยาว ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุณ ประจำสำนักงานใหญ่ และสาขาแหลมฉบัง และจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้วิจัยแบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 ด้าน ตามแนวคิดของออร์แกน (Organ 1987, 1990; & 1991) เพราะเห็นว่าเป็นการแบ่งองค์ประกอบที่ชัดเจนและสอดคล้องกับกลุ่มประชากรที่ผู้วิจัยจะทำการศึกษา คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานทำด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงานให้สามารถทำงานในหน้าที่ให้เสร็จสมบูรณ์ภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติ เช่น การแนะนำให้แก่พนักงานที่เข้ามาใหม่ว่าจะต้องใช้อุปกรณ์ใดบ้างช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในงานที่ค้างคั้ง หรือช่วงที่เพื่อนร่วมงานลาป่วย

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น เป็นพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อป้องกันการเกิดปัญหา หรือแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน ไม่ใช่อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ไม่ทำให้ การทะเลาะเบาะแว้งขยายออกไปเมื่อมีการถกเถียงหรือยั่วจากบุคคลอื่น มีพฤติกรรมการคำนึงถึง ผู้อื่น เช่น มีการเคารพสิทธิของบุคคลอื่น มีความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น เป็นต้น

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีความ อดทนอดกลั้นต่อปัญหา ความคับข้องใจ ความเครียด หรือความไม่สะดวกสบายในงานที่หลีกเลี่ยง ไม่ได้ และอุปสรรคในการทำงานโดยปราศจากความไม่เข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เป็นไป ตามทิศทางที่ควรจะเป็น ให้การยอมรับความคิดเห็นของกลุ่ม เสียสละความสนใจของตนเองเพื่อ กลุ่ม

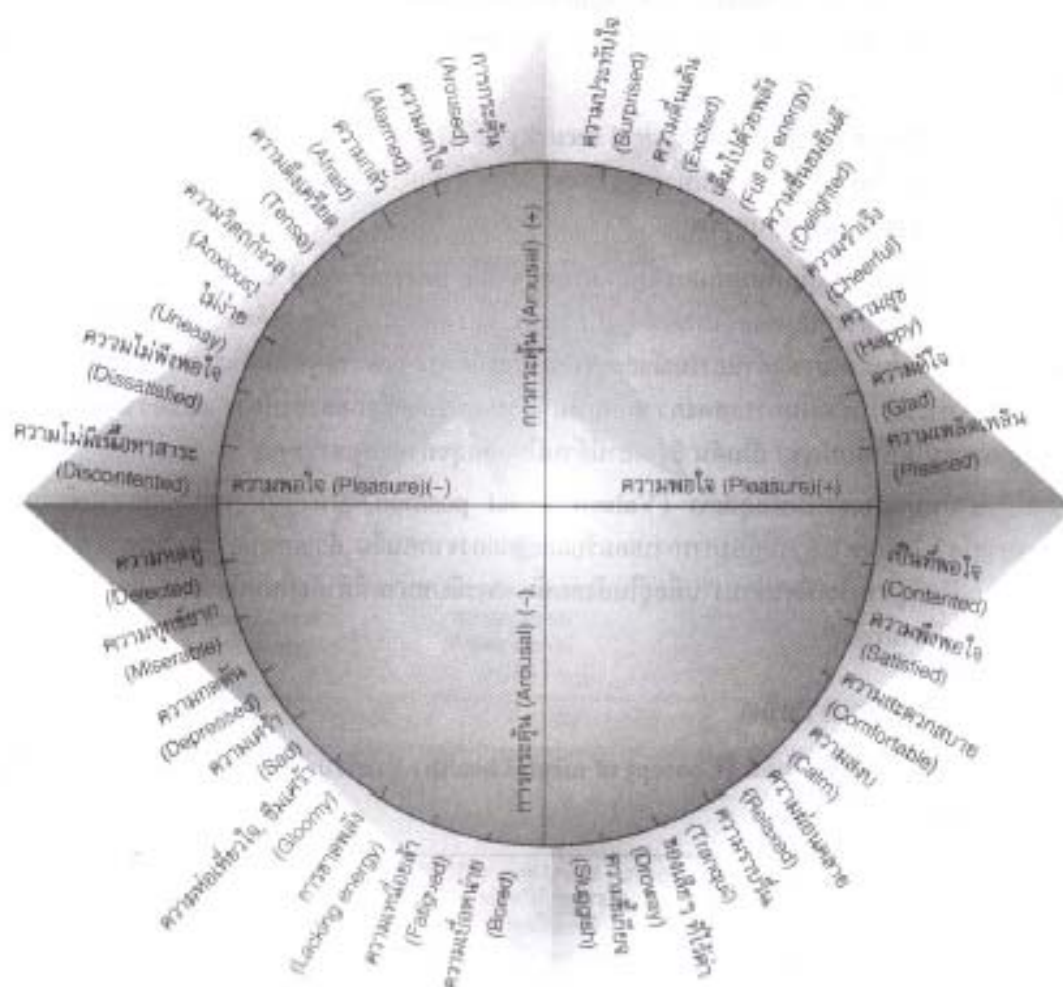
4. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ทำงานตามภาระหน้าที่ที่ ได้กำหนดไว้ว่าเป็นบทบาทและปฏิบัติงานในรูปแบบที่เหนือกว่าระดับความต้องการในการ ปฏิบัติงานที่ต่ำสุด เช่น มีความตรงต่อเวลา รักษาความสะอาดเรียบร้อย การช่วยเหลือรักษาอุปกรณ์ ภายใหน้าที่ทำงาน ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ไม่ขาดงาน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับเรื่องส่วนตัว

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงความรับผิดชอบ เติบโตสร้างสรรค์เกี่ยวกับนโยบายขององค์กร ให้ความสนใจในที่ประชุมด้วยความสมัครใจแสดงความ เติบโตในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การติดตามสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อ องค์การ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ สิริอร จำปาทอง (2548) กล่าวว่า ความพอใจใน ชีวิตความเป็นอยู่ประกอบด้วย 2 มิติ (ตามทฤษฎีของ Muchinsky. 2003: 334) คือ

1. ความพอใจ (Pleasure) แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านบวกและด้านลบ
2. การกระตุ้นเร้า (Arousal) แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านบวกและด้านลบ



ภาพประกอบ 2 แสดงโมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ
(Two dimensional model of affective well-being)

ที่มา: Muchinsky. (2003): 344

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสมาคมสโมสรนักลงทุน

สมาคมสโมสรนักลงทุนก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2536 จากแนวคิดของผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนและผู้บริหารภาคเอกชนที่ต้องการให้สมาคมฯ เป็นหน่วยงานให้บริการและอำนวยความสะดวกต่อผู้ประกอบการและนักลงทุน และเป็นศูนย์กลางสำหรับนักลงทุนได้พบปะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้านการลงทุนต่างๆ เป็นแหล่ง

รวบรวม เผยแพร่ข้อมูลความรู้ด้านการลงทุน ตลอดจนให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่ผู้ประกอบการและบริการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ปี 2537 เปิดให้บริการออกเอกสารการส่งปล่อยและตัดบัญชีวัตถุดิบด้วยระบบคอมพิวเตอร์ (Raw Materials Tracking System: RMTS) ปัจจุบันสมาคมฯ อยู่ระหว่างการพัฒนา ระบบการออกเอกสารการส่งปล่อยและตัดบัญชีวัตถุดิบจากระบบ RMTS เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronics Raw Materials Tracking System: eRT) ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลร่วมกับ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนและกรมศุลกากร

นอกจากนี้สมาคมฯ เปิดให้บริการฝึกอบรมสัมมนาสำหรับนักลงทุน ผู้ประกอบการและผู้สนใจทั่วไป ด้วยหลักสูตรเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานสำหรับกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน หลักสูตรด้านการจัดการ การบริหารการตลาด การเงิน การบัญชีภาษีอากร การจัดซื้อและเทคโนโลยีด้านต่างๆ

ตลอดจนจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อนักลงทุน เพื่อการเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพการลงทุน อาทิ การจัดคณะศึกษาลู่ทางการค้าและการลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศ การจัดกิจกรรมเยี่ยมชมโรงงานที่ประสบความสำเร็จด้านบริหารและจัดการดีเด่น

ปี 2542 ได้รับรองคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002: 1994 จากบริษัท เอส จี เอส (ประเทศไทย) จำกัด

ปี 2544 เปิดให้บริการออกเอกสารการส่งปล่อยเครื่องจักรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Machine Tracking System: MCTS)

ปี 2546 ผ่านการได้รับรองคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001: 2000 จากบริษัท เอส จี เอส (ประเทศไทย) จำกัด

ปี 2548 สมาคมฯ เปิดให้บริการออกเอกสารการส่งปล่อยเครื่องจักรด้วยระบบส่งข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronics Machine Tracking System: eMT) แทนระบบ MCTS ทำให้ผู้ใช้บริการสามารถยื่นเอกสารและตรวจเช็คขั้นตอนของเอกสารได้ตลอด 24 ชั่วโมง ผ่านระบบออนไลน์

การให้บริการดังกล่าว ช่วยให้ผู้ประกอบการได้รับความสะดวก ประหยัดเวลา ช่วยลดต้นทุน ในการนำเข้าวัตถุดิบหรือเครื่องจักร พร้อมทั้งยังส่งออกสินค้าโดยได้รับสิทธิและประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน

ปี 2549 สมาคมฯ ได้เปิดบริการศูนย์ประสานงานการลงทุนเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนักลงทุนด้วยบริการแบบครบวงจรแก่นักลงทุนไทยและต่างประเทศ อาทิ บริการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานธุรกิจและหน่วยงานราชการ บริการแปลเอกสารทางธุรกิจ บริการจัดหาล่าม บริการจัดหาพาหนะและจองที่พัก บริการให้เช่าห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ด้วยอุปกรณ์ที่ทันสมัย

ปี 2550 พัฒนาการบริการสำนักงานภูมิภาคให้มีมาตรฐานการบริการเดียวกับสำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ ด้วยระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2000 ที่สำนักงานสาขา จังหวัดชลบุรี ทำให้สมาชิกและผู้ใช้บริการมีความมั่นใจในบริการยิ่งขึ้น

เปิดบริการ Call Center เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ให้บริการ โดยเฉพาะการให้ข้อมูลตอบคำถามด้านขั้นตอน วิธีปฏิบัติหรือวิธีดำเนินงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสมาคมฯ และสำนักงานฯ ที่ทำการของสมาคมประกอบด้วย

1. สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ เลขที่ 1 อาคารทีพีแอนด์ที ชั้น 12 และ 16 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ โทร. 02-9361429
2. สำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี ตั้งอยู่ ศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคที่ 4 นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี โทร.038-491820
3. สำนักงานสาขาจังหวัดนครราชสีมา ตั้งอยู่ 2112/22 ถนนมิตรภาพ อำเภอเมือง จ.นครราชสีมา โทร.044-352124
4. สำนักงานสาขาจังหวัดเชียงใหม่ ตั้งอยู่ 108 อาคารแอร์พอร์ตบิสซิเนส พาร์ค ถนนมหิตล ตำบลหายยา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โทร.053-203403
5. สำนักงานสาขาจังหวัดสงขลา ตั้งอยู่ 7-15 อาคารไชยรงค์ ถนนจุติอุทิศ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โทร.074-248021
6. สำนักงานสาขาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ 49/21-22 ถนนศรีวิชัย ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โทร.077-289829
7. สำนักงานสาขาจังหวัดขอนแก่น ตั้งอยู่ อาคารหอการค้าจังหวัดขอนแก่น ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โทร.

วัตถุประสงค์การก่อตั้งสมาคมสโมสรนักลงทุน

1. เป็นศูนย์กลางให้นักลงทุนได้พบปะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้านการลงทุน
2. รวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศ
3. บริการและอำนวยความสะดวกต่อนักลงทุน
4. บริการให้คำปรึกษาด้านการลงทุน
5. ร่วมมือ และประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่อนักลงทุน
6. ส่งเสริมกิจการที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกและต่อสังคม
7. ไม่ดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเมือง

บริการของสมาคมสโมสรนักลงทุน

1. บริการส่งปล่อยและตัดบัญชีวัตถุดิบด้วยระบบคอมพิวเตอร์ (Raw Materials Tracking System : RMTS)

2. บริการส่งปล่อยเครื่องจักรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์(Electronic Machine Tracking System : eMT)
3. บริการฝึกอบรมและสัมมนา
4. จัดกิจกรรมส่งเสริมการลงทุน
5. บริการข้อมูลข่าวสารด้านการลงทุน

การบริการส่งปล่อยและตัดบัญชีวัตถุดิบด้วยระบบคอมพิวเตอร์

การให้บริการแก่กิจการหรือบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนที่ได้รับการสิทธิประโยชน์ตามมาตรา 30 และตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนปี(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2534 ว่าด้วยการลดหย่อนอากรขาเข้าไม่เกินร้อยละ 90 ของอัตราปกติ สำหรับวัตถุดิบและวัสดุจำเป็นที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ ผลิต ผสม หรือ ประกอบผลิตภัณฑ์ ในกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน มีกำหนดคราวละไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่คณะกรรมการกำหนด แต่วัตถุดิบหรือวัสดุจำเป็นนั้นต้องไม่เป็นสิ่งของที่ผลิตหรือมีกำเนิดในราชอาณาจักร ซึ่งมีคุณภาพใกล้เคียงกันกับชนิดที่จะนำเข้ามาในราชอาณาจักรและมีปริมาณเพียงพอที่จะจัดหามาใช้ไม่

และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามมาตรา 36(1), (2) ว่าด้วยการยกเว้นอากรขาเข้า สำหรับวัตถุดิบและวัสดุจำเป็นที่นำเข้ามาจากต่างประเทศเพื่อใช้ผลิต ผสม หรือประกอบผลิตภัณฑ์ หรือผลิตผลเฉพาะที่ใช้ในการส่งออก หรือยกเว้นอากรขาเข้าสำหรับของที่ผู้ได้รับการส่งเสริมนำเข้ามาเพื่อส่งกลับออกไป

เพื่อให้บริการส่งปล่อยและตัดบัญชีวัตถุดิบและวัสดุจำเป็นด้วยระบบคอมพิวเตอร์ สามารถอำนวยความสะดวกรวดเร็วและความถูกต้องแก่ผู้ใช้บริการ สมาคมสโสรนักลงทุนจึงได้รับมอบหมายจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนให้ดำเนินการบริการส่งปล่อยวัตถุดิบให้แล้วเสร็จภายใน 3 ชั่วโมงและตัดบัญชีวัตถุดิบภายใน 3 วัน นับตั้งแต่รับเรื่องขออนุมัติส่งปล่อยหรือตัดบัญชีวัตถุดิบจากผู้ให้บริการ

ปัจจุบันสมาคมสโสรนักลงทุนกำลังพัฒนาการบริการส่งปล่อยและตัดบัญชีวัตถุดิบจากระบบคอมพิวเตอร์ให้เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Raw Materials Tracking System: eRT) เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

การบริการส่งปล่อยเครื่องจักรและอุปกรณ์ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

การให้บริการส่งปล่อยเครื่องจักรและอุปกรณ์ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (eMT) ได้รับการพัฒนาจากระบบการให้บริการส่งปล่อยเครื่องจักรระบบเดิมที่เรียกว่า MCTS (Machine Tracking System)

ซึ่งใช้การส่งปล่อยเครื่องจักรด้วยแผ่นบันทึกข้อมูลมาเป็นการส่งปล่อยผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการแก่กิจการหรือบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน(BOI) ที่ได้รับสิทธิประโยชน์ว่าด้วยการยกเว้นอากรขาเข้าสำหรับเครื่องจักรและอุปกรณ์ตามมาตรา 28 และมาตรา 29 ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนปี พ.ศ.2520 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน (ฉบับที่2) พ.ศ.2534 แต่เครื่องจักรนั้นต้องไม่เป็นเครื่องจักรที่ผลิตหรือประกอบได้ในราชอาณาจักร ซึ่งมีคุณภาพใกล้เคียงกันกับชนิดที่ผลิตในต่างประเทศและมีปริมาณเพียงพอที่จะจัดหามาใช้ได้

เพื่อให้บริการส่งปล่อยเครื่องจักรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ สามารถอำนวยความสะดวกรวดเร็วและความถูกต้องแก่ผู้ใช้บริการ สมาคมสโมสรมักลงทุนจึงได้ดำเนินการบริการอนุมัติส่งปล่อยเครื่องจักรให้แล้วเสร็จภายใน 3 ชั่วโมงนับตั้งแต่รับเรื่องขออนุมัติส่งปล่อยจากผู้ใช้บริการ

การบริการฝึกอบรมสัมมนา

บริการจัดฝึกอบรมสัมมนาหลักสูตรที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการลงทุนและหลักสูตรต่างๆ ที่ครอบคลุมการบริหารจัดการธุรกิจในทุก ๆ ด้าน เพื่อเพิ่มทางเลือกให้กับผู้บริหารและพนักงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ได้มีโอกาสเลือกเข้าอบรมในหลักสูตรที่ต้องการพัฒนาตนเอง อันเป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรในทุกด้านและเพิ่มผลกำไรอย่างต่อเนื่อง

บริการจัดฝึกอบรมภายนอกองค์กร (Public Training) และการอบรมภายในองค์กร (In – House Training) รวมทั้งบริการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของแต่ละองค์กร ด้วยวิทยากรที่คัดสรรจากคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิของสถาบันที่มีชื่อเสียง และวิทยากรรับเชิญที่มากด้วยประสบการณ์จากองค์กรที่เป็นที่ยอมรับของวงการ ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการเข้าอบรมไปประยุกต์ใช้กับงานได้อย่างแท้จริง

กิจกรรมส่งเสริมการลงทุน

คือการจัดกิจกรรมพิเศษที่จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการลงทุนให้กับสมาชิก นักลงทุน ผู้สนใจทั่วไป อาทิ การศึกษาลู่ทางการค้าและการลงทุนในประเทศและต่างประเทศ การเยี่ยมชมโรงงานที่ทันสมัย

กิจกรรมสำหรับสมาชิกสมาคมสโมสรมักลงทุน

1. การจัดบรรยายพิเศษโดยผู้ทรงคุณวุฒิ สมาคม ได้ดำเนินการสรรหาและคัดสรรวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานต่าง ๆ จัดบรรยายพิเศษให้กับสมาชิกและผู้สนใจ

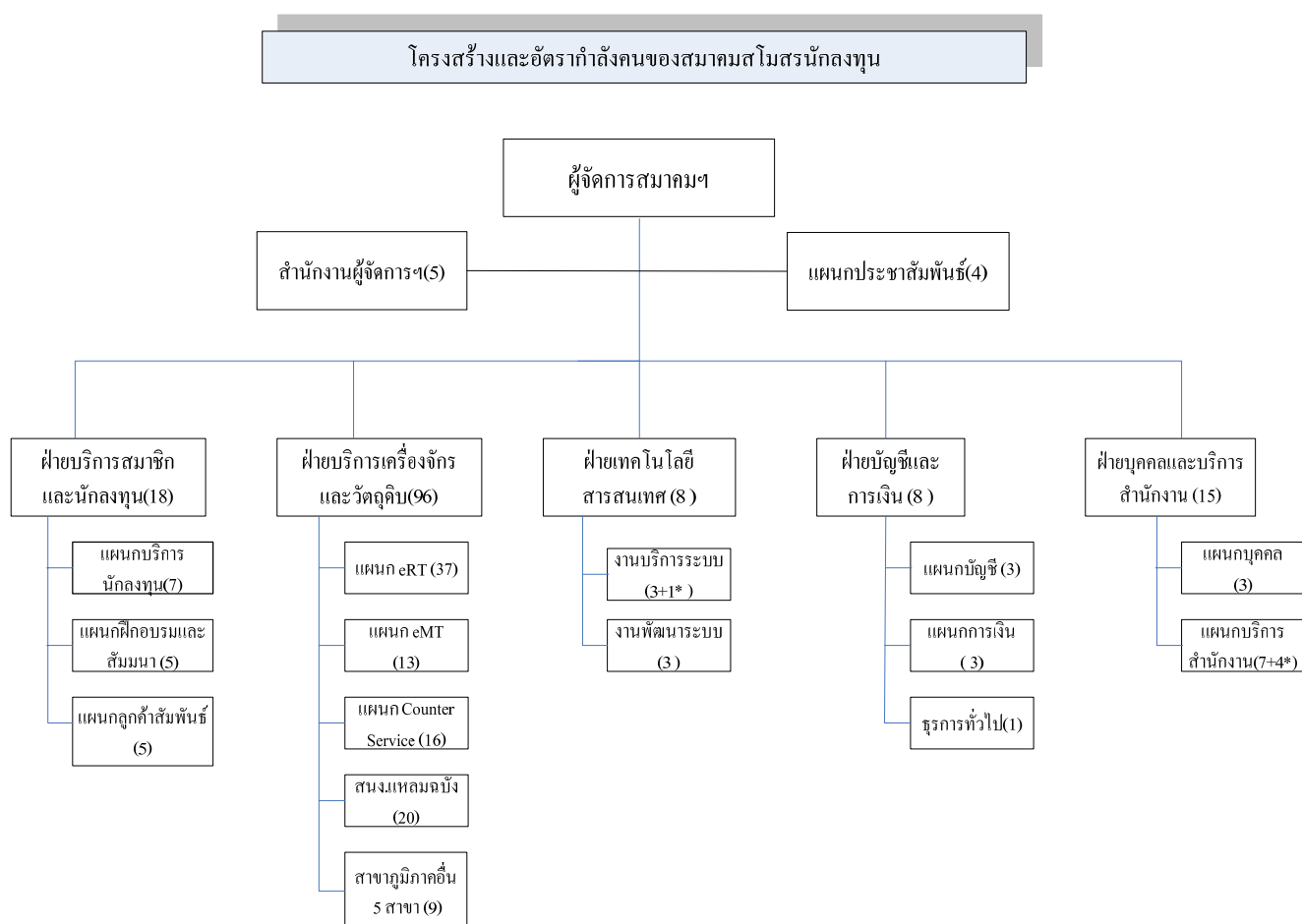
2. กิจกรรมการเยี่ยมชมโรงงานอุตสาหกรรม สมาคมได้จัดนำสมาชิกและผู้สนใจเข้า

เยี่ยมชมโรงงานและหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จที่ เป็นแบบอย่างในการดำเนินธุรกิจในด้านต่าง ๆ

คุณภาพการให้บริการ

สมาคม ได้รับการรับรองระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO9001:2000 โดยบริษัท SGS(Thailand) LTD พัฒนาปรับปรุงและธำรงรักษาระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO9001:2000 ภายใต้นโยบายคุณภาพ “เป็นองค์กรที่มุ่งมั่นจะให้บริการด้านการส่งปล่อยเครื่องจักรและวัตถุดิบ การตัดบัญชีวัตถุดิบ ตลอดจนการบริการในด้านการฝึกอบรมสัมมนาและ กิจกรรมอื่นเพื่อให้ลูกค้าได้รับบริการที่มีคุณภาพ ถูกต้อง โปร่งใส ตรงต่อเวลาและตรงตามความต้องการของลูกค้า”

โครงสร้างการบริหารงานของสมาคม



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างการบริหารงานของสมาคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพรรณนา ประทุมวัน (2544) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 441 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับดี พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่ำ และพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน เมื่อศึกษารายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของตน ด้านบูรณาการสังคม ด้านสิทธิของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ชนัดดา เพ็ชรประยูร (2545) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน พบว่าพนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมในระดับค่อนข้างดี และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม

นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ พบว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถรวมทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพด้านพฤติกรรมช่วยเหลือต่อบุคคล ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านบูรณาการสังคม โดยสามารถรวมทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพด้านพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม กับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านบูรณาการทางสังคม

สมิท และคณะ (Smith et al.(1983: 653-663) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานธนาคาร 2 แห่ง จำนวน 2,000 คน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ประการ คือ พฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่นและพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่และพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

พฤติกรรมความช่วยเหลือผู้อื่นและพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

คามารเท (Camarata.1997) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษากับพนักงานและหัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ที่ทำงานในโรงพยาบาล 6 แห่ง จากการศึกษาพบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขึ้นอยู่กับขนาดของโรงพยาบาล ขนาดของหน่วยงาน และลักษณะของการบริหาร นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานมีความสำคัญในการพัฒนาความไว้วางใจ ความผูกพันต่อองค์กรและการสนองตอบสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น องค์กรสามารถพัฒนาทางเลือกต่าง ๆ เพื่อสนองตอบความต้องการทั้งภายในและภายนอกของพนักงานได้

ปริญา ทองเจริญ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติ ความพึงพอใจ และแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบที่มีผลต่อความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่องานที่ทำของพนักงานกองมวนบุหรี่ยาสูบผลิตที่ 4 อยู่ในระดับที่พึงพอใจมาก แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับที่อาจจะทำแน่นอน สำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับสภาพความปลอดภัยโดยรวมต่องานที่ทำ และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่องานที่ทำมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานการศึกษาดังกล่าวพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลางอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton.1975: 93-95) ซึ่งได้สรุปเกณฑ์ชีวิตการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 8 ด้าน มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและตัวแปรเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวมีลักษณะสอดคล้องกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา

ในส่วนของการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ ออร์แกน (Organ. 1987) ซึ่งได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 พฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ส่วนเรื่องความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ได้ใช้ทฤษฎีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของ Muchinsky. (2003) ที่แสดงอยู่ในโมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ (Two dimensional model of affective well-being) คือ ความพอใจ และการกระตุ้นเร้า

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานจังหวัดชลบุรี โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักลงทุนที่ปฏิบัติ ณ สำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี เนื่องจากเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ของสมาคม และมีอัตราการลาออกสูง ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 160 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลและธุรการ ณ 1 พฤศจิกายน 2551)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานของสมาคมสโมสรนักลงทุน ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี จำนวน 160 คน ทำการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรกรณีทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane (Yamane. 1967: 886-887) ดังนี้

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

เมื่อ

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรกลุ่มเป้าหมาย

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$n = \frac{160}{1 + (160)(0.05)^2}$$

$$= 114 \text{ คน}$$

และเพื่อป้องกันความผิดพลาดของแบบสอบถาม จึงสำรองไว้ 15% ของกลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวน 17 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 131 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตามความสะดวก (Convenience sampling) โดยเก็บกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานสมาคมสโมสรนักงนทุน สำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 โดยวิธีการหาขนาดตัวอย่าง เป็นสัดส่วนตามชั้นภูมิโดยแบ่งเป็นสัดส่วนตามจำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) ดังแสดงใน ตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานสมาคมสโมสรนักงนทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี

สาขา/ฝ่าย	ประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
สำนักงานใหญ่ ได้แก่		
ฝ่ายบริการลูกค้าและฝึกอบรม	15	12
ฝ่ายบริการเครื่องจักรและวัตถุดิบ	97	78
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	8	6
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	10	8
ฝ่ายบุคคลและธุรการ	10	8
สำนักงานจังหวัดชลบุรี(จำนวนรวม)	20	17
รวม	160	131

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนที่คำนวณได้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเป็นการศึกษาและรวบรวมข้อมูลโดยประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีคำถามจำนวน 5 ข้อ ซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายปิด (Close-ended response questions) มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ ชาย และหญิง ใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 สถานภาพสมรส ได้แก่ โสด สมรสหรืออยู่ด้วยกัน และหม้าย หย่าร้างหรือแยกกัน อยู่ ใช้แบบสอบถามปลายปิด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 3 ระดับตำแหน่งงาน ได้แก่ ปฏิบัติการ หัวหน้าทีม และหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าฝ่าย ใช้แบบสอบถามปลายปิด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 4 อายุงาน ใช้แบบสอบถามปลายปิด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยกำหนดช่วงอายุงานตามรายงานของฝ่ายบุคคลและธุรการของสมาคมสโมสรนักงน ๓ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2551 ดังนี้

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี
2. 2-3 ปี
3. 4-6 ปี
4. 7 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 5 สาขาที่ปฏิบัติงาน ใช้แบบสอบถามปลายปิด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 1.1-1.2)
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 2.1-2.2)
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 3.1-3.2)
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 4.1-4.2)
ด้านบูรณาการทางสังคม	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 5.1-5.2)
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 6.1-6.2)
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 7.1-7.2)
ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม	จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 8.1-8.2)

โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และกำหนดค่ามาตราจัดอันดับไว้ 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียว เป็นการวัดข้อมูลแบบ Semantic differential ใช้ระดับการ

วัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) สเกล 5 อันดับ ตั้งแต่ 1-5 โดยที่ 5 แทนความหมายเชิงบวกที่สุด และ 1 แทนความหมายเชิงลบที่สุด โดยมีระดับคะแนนเป็น 5 อันดับ ดังนี้

<u>ระดับ</u>	<u>ความหมาย</u>
1	ความคิดเห็นที่ตรงกับด้านซ้ายอย่างมาก
2	ความคิดเห็นที่ตรงกับด้านซ้าย
3	ความคิดเห็นที่ไม่แน่ใจ
4	ความคิดเห็นที่ตรงกับด้านขวา
5	ความคิดเห็นที่ตรงกับด้านขวาอย่างมาก

การอภิปรายผลการวิจัยของส่วนที่ 2 จะใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลและแปลความหมายค่าคะแนน ได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2549: 129)

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

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
1.00 - 1.80	ไม่ดีย่างมาก
1.81 - 2.60	ไม่ดี
2.61 - 3.40	ปานกลาง
3.41 - 4.20	ดี
4.21 - 5.00	ดีมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	จำนวน 2 ข้อ (1.1-1.2)
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	จำนวน 2 ข้อ (2.1-2.2)
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	จำนวน 2 ข้อ (3.1-3.2)
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	จำนวน 2 ข้อ (4.1-4.2)
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	จำนวน 2 ข้อ (5.1-5.2)

โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และกำหนดค่ามาตราจัดอันดับไว้ 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียว เป็นการจัดข้อมูลแบบ Semantic differential ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) สเกล 5 อันดับ ตั้งแต่ 1-5 โดยที่ 5 แทนความหมายเชิงบวกที่สุด และ 1 แทนความหมายเชิงลบที่สุด โดยมีระดับคะแนนเป็น 5 อันดับ ดังนี้

ระดับ	ความหมาย
1	ความคิดเห็นที่ตรงกับด้านขวามาก
2	ความคิดเห็นที่ตรงกับด้านขวา
3	ความคิดเห็นที่ไม่แน่ใจ
4	ความคิดเห็นที่ตรงกับด้านซ้าย
5	ความคิดเห็นที่ตรงกับด้านซ้ายอย่างมาก

การอธิบายผลการวิจัยของส่วนที่ 3 จะใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลและแปลความหมายค่าคะแนน ได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2549: 129)

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

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
1.00 - 1.80	ไม่ดีอย่างมาก
1.81 - 2.60	ไม่ดี
2.61 - 3.40	ปานกลาง
3.41 - 4.20	ดี
4.21 - 5.00	ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ ได้แก่ ความพอใจ และการกระตุ้นเร้า จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย

ความพอใจ	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 1-2)
การกระตุ้นเร้า	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 3-4)

โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และกำหนดค่ามาตราจัดอันดับไว้ 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียว เป็นการวัดข้อมูลแบบ Semantic differential ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) สเกล 5 อันดับ ตั้งแต่ 1-5 โดยที่ 5 แทนความหมายเชิงบวกที่สุด และ 1 แทนความหมายเชิงลบที่สุด โดยมีระดับคะแนนเป็น 5 อันดับ ดังนี้

<u>ระดับ</u>	<u>ความหมาย</u>
1	ความคิดเห็นที่ตรงกับด้านขวาอย่างมาก
2	ความคิดเห็นที่ตรงกับด้านขวา
3	ความคิดเห็นที่ไม่แน่ใจ
4	ความคิดเห็นที่ตรงกับด้านซ้าย
5	ความคิดเห็นที่ตรงกับด้านซ้ายอย่างมาก

การอภิปรายผลการวิจัยของส่วนที่ 4 จะใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลและแปลความหมายค่าคะแนน ได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2549: 129)

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

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ได้ดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
1.00 - 1.80	ไม่พอใจอย่างมาก
1.81 - 2.60	ไม่พอใจ
2.61 - 3.40	เฉย ๆ
3.41 - 4.20	พอใจ
4.21 - 5.00	พอใจมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย และการสร้างแบบสอบถาม
2. สำนักรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและออกแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และข้อบกพร่องของข้อคำถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง ประมวลความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่ได้รับการพิจารณาแบบสอบถามเป็นรายข้อแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2549: 449) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดง

ถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

หลังจากทดสอบแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น โดยแยกเป็นรายด้านได้ผลดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.72

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.77

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.74

ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.73

ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.71

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานตามสัดส่วนที่คำนวณไว้ทั้งหมดจำนวน 131 ฉบับ แล้วรวบรวมแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
3. คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences) ต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วลงรหัสตามกำหนดไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว ได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อ
การประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for
the Social Sciences หรือ SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายข้อมูล
ลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1
ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และอายุงาน

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัย
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ
ในการทำงาน และส่วนที่ 4 แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัท
ซีเมนส์ จำกัด ต่อไป

1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล
จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง และส่วนที่ 4 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
เป็นอยู่ 2 มิติ

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมุติฐานดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที่ (Independent Statistic) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่ม
ตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ และข้อที่ 5 ด้านตำแหน่ง
งาน

2.2 สถิติวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way analysis
of Variance) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากร
มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ด้านอายุ ข้อที่ 3 ด้านสถานภาพสมรส ข้อที่ 4
ด้านระดับการศึกษา ข้อที่ 6 ด้านอัตราเงินเดือน และ ข้อที่ 7 ด้านอายุงาน

2.3 สถิตีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment
Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบ
สมมุติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 44) ใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	f	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) เพื่ออธิบายลักษณะพื้นฐานข้อมูล โดย (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 48) ใช้สูตรดังนี้

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

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

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อใช้อธิบายลักษณะพื้นฐาน (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 49) ใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ	S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability of the test) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2549: 35)

$$\alpha = \frac{k \overline{co\ variance} / \overline{variance}}{1 + (k - 1) \overline{co\ variance} / \overline{variance}}$$

เมื่อ	α	แทน ค่าความเชื่อมั่น
	k	แทน จำนวนคำถาม
	Covariance	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	Variance	แทน ความเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช้

3.1 สถิติ Independent t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่อิสระต่อกัน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 109)

กรณีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันหรือเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

กรณีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันหรือไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ $df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 สถิติ One – Way ANOVA วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2549: 240)

$$F = \frac{MS(B)}{MS(W)}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSW	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

โดยค่า df หรือ ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่มเท่ากับ $(k-1)$ และภายในกลุ่มเท่ากับ $(n-k)$

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว [Brown-Forsythe (B)] ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนแตกต่างกัน (Hartung. 2001: 300) สามารถเขียนสูตรได้ดังนี้

$$B = \frac{MS_B}{MS_{W'}}$$

โดยค่า $MS_{W'} = \sum_{i=1}^K (1 - \frac{n_i}{N}) S_i^2$

เมื่อ B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe
MS_B	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
$MS_{W'}$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-forsythe
K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	ขนาดประชากร
S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีพบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ในระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างเพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 243)

โดยที่ $n_i \neq n_j$

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
	MSE	แทน	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน	จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Keppel. 1982: 153-155) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

$\bar{d}_D$	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dennett test
q_D	แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dennett Test
$MS_{S/A}$	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
S	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 131)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน	ผลรวมคะแนนรายข้อของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum y$	แทน	ผลรวมคะแนนรวมของทั้งกลุ่ม
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y
	n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r คือ

- 1) ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
- 2) ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- 3) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

- 4) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
- 5) ถ้า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- 6) ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ.

2544: 316)

<u>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)</u>	<u>ความหมาย</u>
0.91-1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.71-0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.31-0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.01-0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้องประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานจังหวัดชลบุรี ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐาน หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (Level of significance) โดยกำหนดไว้ที่ระดับ 0.05
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H ₀	แทน	Null hypothesis
H ₁	แทน	Alternative hypothesis

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 7 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานจังหวัดชลบุรีประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน สาขาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 3 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 4 ระดับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง อายุงาน และสาขาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนแตกต่างกัน

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน

ส่วนที่ 7 การทดสอบสมมติฐาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และสาขาที่ปฏิบัติงาน โดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ปรากฏผลดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และสาขาที่ปฏิบัติงาน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	25	19.1
หญิง	106	80.9
รวม	131	100.0
2. สถานภาพสมรส*		
โสด	86	65.6
สมรส/อยู่ด้วยกัน	38	29.0
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	7	5.4
รวม	131	100.0
3. ระดับตำแหน่งงาน		
ปฏิบัติการ	99	75.6
หัวหน้าทีม	14	10.7
หัวหน้าแผนก/หัวหน้าฝ่าย	18	13.7
รวม	131	100.0
4. อายุงาน		
ต่ำกว่า/เท่ากับ 1 ปี	23	17.6
2 – 4 ปี	52	39.7
5 – 7 ปี	32	24.4
8 ปีขึ้นไป	24	18.3
รวม	131	100.0
5. สาขาที่ปฏิบัติงาน		
สำนักงานใหญ่	114	87.0
สำนักงานจังหวัดชลบุรี	17	13.0
รวม	131	100.0

* ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส ทำการจัดกลุ่มใหม่ ดังตาราง 2

จากตาราง 2 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 131 คน สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 80.9 ส่วนกลุ่มตัวอย่างเพศชายมีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่โสด โดยมีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างที่สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 5.4

ระดับตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 รองลงมา เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้าฝ่าย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าทีมจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7

อายุงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอายุงาน 2 - 4 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานระหว่าง 5 - 7 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 8 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และกลุ่มตัวอย่างที่มาอายุงานต่ำกว่า/เท่ากับ 1 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ตามลำดับ

สาขาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 87.0 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานจังหวัดชลบุรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0

ตาราง 3 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ที่จัดกลุ่มใหม่

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพสมรส		
โสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	93	71.0
สมรส/อยู่ด้วยกัน	38	29.0
รวม	131	100.0

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 131 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสโสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 93คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 และมีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้องประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานจังหวัดชลบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้องประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานจังหวัดชลบุรี

โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้องประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานจังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.40	.781	ไม่ดี
1.1 ค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	2.14	.926	ไม่ดี
1.2 ค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึง/ระดับเดียวกับข้าพเจ้า	2.66	.941	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	3.45	.880	ดี
2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.58	.952	ดี
2.2 การจัดวางเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ	3.33	.980	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.45	.880	ดี
3.1 ข้าพเจ้ามีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.56	.824	ดี
3.2 ข้าพเจ้าได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	3.60	.801	ดี
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.31	.754	ปานกลาง
4.1 งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่มีความก้าวหน้า	2.94	.892	ปานกลาง
4.2 สมาคมมีความมั่นคง	3.67	1.019	ดี
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.85	.712	ดี
5.1 สัมพันธภาพของพนักงานในสมาคม	3.52	0.956	ดี
5.2 สัมพันธภาพของข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงาน	4.18	.732	ดี
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.48	.749	ดี
6.1 เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี	3.38	.956	ปานกลาง
6.2 ทุกคนในหน่วยงานเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	3.50	.863	ดี

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D	ระดับ
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.55	.821	ดี
7.1 โอกาสที่ได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนนอกเวลางาน	3.45	1.024	ดี
7.2 เวลาทำงานและเวลาพักในแต่ละวัน	3.64	.920	ดี
8. ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม	3.75	.657	ดี
8.1 ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานสมาคม	3.77	.760	ดี
8.2 การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมของสมาคม	3.73	.814	ดี
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.40	.499	ปานกลาง

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสมาคมสโมสร นักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานจังหวัดชลบุรีโดยรวม มีระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตไม่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 โดยแยกเป็นรายข้อดังต่อไปนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน มีระดับคุณภาพชีวิตไม่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14

1.2 ค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะ คล้ายคลึง/ระดับเดียวกับข้าพเจ้า มีระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยแยกเป็นรายข้อดังต่อไปนี้

2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับคุณภาพชีวิตดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

2.2 การจัดวางเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ มีระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวม มีระดับคุณภาพชีวิตดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

3.1 ข้าพเจ้ามีโอกาสนพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

3.2 ข้าพเจ้าได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีระดับคุณภาพชีวิตดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวม มีระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

4.1 งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่มีความก้าวหน้า มีระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94

4.2 สมาคมมีความมั่นคงมีระดับคุณภาพชีวิตดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมโดยรวม มีระดับคุณภาพชีวิตดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

5.1 สัมพันธภาพของพนักงานในสมาคมมีระดับคุณภาพชีวิตดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

5.2 สัมพันธภาพของข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงาน มีระดับคุณภาพชีวิตดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กรโดยรวม ระดับคุณภาพชีวิตดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

6.1 เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี มีระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

6.2 ทุกคนในหน่วยงานเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน มีระดับคุณภาพชีวิตดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

7.1 โอกาสที่ได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนนอกเวลางาน มีระดับคุณภาพชีวิตดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

7.2 เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนแต่ละวัน มีระดับคุณภาพชีวิตดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

8. ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยรวม มีระดับคุณภาพชีวิตดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

8.1 ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานสมาคมมีระดับคุณภาพชีวิตดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

8.2 การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมของสมาคมมีระดับคุณภาพชีวิตดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ส่วนที่ 3 ระดับพฤติกรรมกำหนัดเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกำหนัดเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย พฤติกรรมกำหนัดให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมกำหนัดคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมกำหนัดอดทนอดกลั้น พฤติกรรมกำหนัดความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมกำหนัดให้ความร่วมมือ ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานจังหวัดชลบุรี

โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กร ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงานสาขา
จังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	3.69	.678	ดี
1.1 การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการทำงาน	3.76	.721	ดี
1.2 การให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่	3.63	.826	ดี
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	3.58	.594	ดี
2.1 เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น มักพูดคุยและสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่น	3.98	.754	ดี
2.2 เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงานจะเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	3.18	.827	ปานกลาง
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	3.89	.666	ดี
3.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้งกับบุคคลในที่ทำงาน	3.78	.726	ดี
3.2 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์เมื่อทำผิดและถูกว่ากล่าวตักเตือนจากหัวหน้า	4.00	.754	ดี
4. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	4.13	.678	ดี
4.1 เอาใจใส่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสมาคม	4.19	.703	ดี
4.2 เมื่อพบอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานชำรุดแจ้งไปยังแผนกธุรการ	4.07	.879	ดี
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	3.73	.809	ดี
5.1 มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคม	3.62	.940	ดี
5.2 เมื่อสมาคมขอความร่วมมือในเรื่องต่างๆ นอกเหนือจากงานให้ความร่วมมือเสมอ	3.83	.861	ดี
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม	3.80	.474	ดี

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรีโดยรวม มีระดับพฤติกรรมดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือโดยรวม มีระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

1.1 การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการทำงาน มีระดับพฤติกรรมดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

1.2 การให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่ มีระดับพฤติกรรมดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นโดยรวม มีระดับพฤติกรรมดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

2.1 เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น มักพูดคุยและสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่น มีระดับพฤติกรรมดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

2.2 เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงานจะเป็นผู้ไกล่เกลี่ย มีระดับพฤติกรรมปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นโดยรวมมีระดับพฤติกรรมดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

3.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์เมื่อเกิด ความขัดแย้งกับบุคคลในที่ทำงาน มีระดับพฤติกรรมดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

3.2 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์เมื่อทำผิดและถูกว่ากล่าวตักเตือนจากหัวหน้ามีระดับพฤติกรรมดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

4. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่โดยรวม มีระดับพฤติกรรมดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

4.13

4.1 เอาใจใส่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสมาคม มีระดับพฤติกรรมดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

4.19

4.2 เมื่อพบอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานชำรุดแจ้งไปยังแผนกธุรการ มีระดับพฤติกรรมดี

ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ โดยรวมมีระดับพฤติกรรมดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

5.1 มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมมีระดับพฤติกรรมดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

5.2 เมื่อสมาคมขอความร่วมมือในเรื่องต่างๆ นอกเหนือ จากงานให้ความร่วมมือเสมอ มีระดับพฤติกรรมดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8

ส่วนที่ 4 ระดับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง ประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ประกอบด้วย ด้านความเป็นอยู่ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน และด้านสุขภาพจิต โดยรวมที่มีต่อการทำงาน ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง ประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงาน จังหวัดชลบุรี

โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 6 ดังนี้

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง ประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน	3.37	.757	เฉยๆ
บรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน	3.55	.806	พอใจ
แรงกระตุ้นในการทำงาน	3.21	.839	เฉยๆ
สุขภาพจิตโดยรวมที่มีต่อการทำงาน	3.55	.796	พอใจ
ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม	3.42	.617	พอใจ

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง ประเมินระดับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยรวมอยู่ในที่พอใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยด้านที่พนักงานมีความพึงพอใจ ได้แก่ บรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานและสุขภาพจิตโดยรวมที่มีต่อการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.55 ส่วนในด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานและแรงกระตุ้นในการทำงาน พนักงานรู้สึกเฉยๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และ 3.21 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง อายุงาน และสาขาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้องแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง อายุงาน และสาขาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้องแตกต่างกัน

เพศ

H_0 : พนักงานสมาคมสโมสรนักร้องที่มีเพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสมาคมสโมสรนักร้องที่มีเพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของเพศชายและหญิงแตกต่างกัน

ตาราง 7 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้องกับเพศของพนักงาน

ตัวแปรที่ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคม สโมสรนักร้อง	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig
	0.344	.558

จากตาราง 7 ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้องโดยรวมของเพศทั้งสองกลุ่มมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ค่าเท่ากับ .558 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคม
สโมสรนักลงทุน โดยจำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษาพฤติกรรม การเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การของ พนักงานสมาคม สโมสรนักลงทุน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
Equal variances assumed	ชาย	3.76	.475	-.560	129	.577
	หญิง	3.82	.475			

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน โดยจำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานเพศชายและเพศ
หญิง มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.577 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน ที่มีเพศที่แตกต่างกันมี
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพสมรส

H_0 : พนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็น
อิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%
ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมี
สมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

ตาราง 9 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ
พนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง กับสถานภาพสมรสของพนักงาน

ตัวแปรที่ศึกษาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคม สโมสรนักร้อง	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig
สโมสรนักร้อง	.873	.352

จากตาราง 9 ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ
พนักงานสมาคมสโมสรนักร้องโดยรวมของสถานภาพสมรสทั้งสองกลุ่มมีความแปรปรวนไม่
แตกต่างกัน ค่าเท่ากับ .352 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติ
ฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มี
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ
ทางสถิติ .05 จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคม
สโมสรนักร้อง โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษาพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของพนักงานสมาคม สโมสรนักร้อง	t-test for Equality of Means					
	สถานภาพ สมรส	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
Equal variances assumed	โสด/หย่า/ แยกกันอยู่	3.79	.491	-.387	129	.699
	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	3.83	.434			

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงาน
สถานภาพโสดและสมรส/หย่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.699 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับ
สมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง ที่มี
สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับตำแหน่งงาน

H_0 : พนักงานสมาคมสโมสรนักงทุนที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสมาคมสโมสรนักงทุนที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น จะทำการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe เพื่อทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคมสโมสรนักงทุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังนี้

โดยทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test ซึ่งมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 11 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับตำแหน่งงานโดยใช้ Levene's test

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	0.299	2	128	0.742

จากตาราง 11 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละระดับตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ 0.742 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของอายุงาน ไม่แตกต่างกัน ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 11

ตาราง 12 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ประเด็นพิจารณา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.108	2	.554	2.529	.084
ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน	ภายในกลุ่ม	28.040	128	.219		
	รวม	29.148	130			

จากตาราง 12 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ One Way ANOVA พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .084 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุงาน

H_0 : พนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น จะทำการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe เพื่อทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังนี้

โดยทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test ซึ่งมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 13 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุงาน โดยใช้ Levene's test

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	0.147	2	128	0.863

จากตาราง 13 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละอายุงาน พบว่า มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ 0.863 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของอายุงาน ไม่แตกต่างกัน ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 14

ตาราง 14 แสดงการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง โดยจำแนกตามอายุงาน

ประเด็นพิจารณา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.614	3	.205	.910	.438
ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง	ภายในกลุ่ม	28.534	127	.225		
	รวม	29.148	130			

จากตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้องโดยรวม จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ One Way ANOVA พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .438 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานที่ต่างกัน มีพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สาขาที่ปฏิบัติงาน

H_0 : พนักงานสมาคมสโมสรนักร้องที่สาขาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสมาคมสโมสรนักร้องที่สาขาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของสาขาที่ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของสาขาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 15 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ พนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง กับสาขาที่ปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคม สโมสรนักร้อง	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig
สโมสรนักร้อง	.001	.973

จากตาราง 15 ผลการทดสอบความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง โดยรวมของสาขาที่ปฏิบัติงานสองกลุ่ม มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ค่าเท่ากับ .973 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานสาขาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ พนักงานสมาคม สโมสรนักร้อง โดยจำแนกตามสาขาที่ปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษาพฤติกรรม เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ พนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง	สาขาที่ ปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
Equal variances assumed	สนง.ใหญ่	3.81	.476	.693	129	.489
	สนง.ชลบุรี	3.73	.461			

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานสถานภาพโสดและสมรส/หย่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.489 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง ที่ปฏิบัติงานสาขาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้าค่า Sig. (2 – tailed) มีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ แสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	-0.099	0.261	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
1.1 ค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	-0.099	0.259	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
1.2 ค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึง/ระดับเดียวกับข้าพเจ้า	-0.066	0.453	ไม่มี ความสัมพันธ์	-

ตาราง 17 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	0.0258**	0.003	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.174*	0.047	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
2.2 การจัดวางเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ	0.294**	0.001	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.258**	0.003	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
3.1 ข้าพเจ้ามีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน	0.231**	0.008	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
3.2 ข้าพเจ้าได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	0.211*	0.016	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.133	0.131	ไม่มีความสัมพันธ์	-
4.1 งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่มีความก้าวหน้า	0.137	0.118	ไม่มีความสัมพันธ์	-
4.2 สมาคมมีความมั่นคง	0.076	0.388	ไม่มีความสัมพันธ์	-
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.243**	0.005	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
5.1 สัมพันธภาพของพนักงานในสมาคม	0.210*	0.016	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
5.2 สัมพันธภาพของข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงาน	0.198*	0.024	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	0.193*	0.027	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
6.1 เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี	0.185*	0.034	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
6.2 ทุกคนในหน่วยงานเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	0.167	0.057	ไม่มีความสัมพันธ์	-

ตาราง 17 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	0.184*	0.035	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
7.1 โอกาสที่ได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนนอกเวลางาน	0.142	0.105	ไม่มีความสัมพันธ์	-
7.2 เวลาทำงานและเวลาพักในแต่ละวัน	0.171	0.051	ไม่มีความสัมพันธ์	-
8. ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม	0.368**	0.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
8.1 ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานสมาคม	0.359**	0.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
8.2 การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมของสมาคม	0.258**	0.003	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	0.298**	0.001	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของพนักงานสมาคมสโมสรนักงนทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.298 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถแยกพิจารณารายด้าน ได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .261 ซึ่งมากกว่า.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และสามารถแยกพิจารณารายข้อได้ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.259 ซึ่งมากกว่า.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

1.2 ค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึง/ระดับเดียวกับข้าพเจ้า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.45 ซึ่งมากกว่า.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึง/ระดับเดียวกับพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2. คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะโดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.0258 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะโดยรวมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ และสามารถแยกพิจารณารายข้อได้ดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.174 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2.2 การจัดวางเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตด้านการจัดวางเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.294 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ

ต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตด้านการจัดวางเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

3. คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.258 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยรวม เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ และสามารถแยกพิจารณารายชื่อได้ดังนี้

3.1 โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.231 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

3.2 การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตด้านการได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.211 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

4. คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .131 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถแยกพิจารณารายชื่อได้ดังนี้

4.1 งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่มีความก้าวหน้า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.118 ซึ่ง มากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า งานที่ ข้าพเจ้าทำอยู่มีความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 สมาคมมีความมั่นคง มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.388 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สมาคมมีความมั่นคง ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคมโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.243 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคมโดยรวมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ และสามารถแยกพิจารณารายข้อได้ดังนี้

5.1 สัมพันธภาพของพนักงานในสมาคม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพของพนักงานในสมาคมมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.210 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพของพนักงานในสมาคมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5.2 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.198 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

6. คุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .027 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.193 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ และสามารถแยกพิจารณารายข้อได้ดังนี้

6.1 เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.185 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตด้านเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

6.2 ทุกคนในหน่วยงานเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.057 ซึ่งมากกว่า.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทุกคนในหน่วยงานเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .035 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.184 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ และสามารถแยกพิจารณารายข้อได้ดังนี้

7.1 โอกาสที่ได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนนอกเวลางานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.105 ซึ่งมากกว่า.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า โอกาสที่ได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนนอกเวลางาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.2 เวลาทำงานและเวลาพักในแต่ละวัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.051 ซึ่งมากกว่า.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เวลาทำงานและเวลาพักในแต่ละวัน ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. คุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยรวม มีค่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.368 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมี

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยรวม เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และสามารถแยกพิจารณารายข้อได้ดังนี้

8.1 ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานสมาคมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานสมาคมมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.359 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานสมาคมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

8.2 การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมของสมาคม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมของสมาคม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.258 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตด้านการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมของสมาคมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ส่วนที่ 7 การทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง

H_1 : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้าค่า Sig. (2 - tailed) มีค่าน้อย

กว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ แสดงดังตาราง 18

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคม สโมสรนักลงทุน			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	0.096	0.275	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
1.1 การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มี ปัญหาในการทำงาน	0.129	0.142	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
1.2 การให้ความช่วยเหลือและให้ คำแนะนำแก่พนักงานใหม่	0.045	0.610	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	0.422**	0.000	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง	ทิศทาง เดียวกัน
2.1 เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น มัก พูดคุยและสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่น	0.241**	0.006	มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ	ทิศทาง เดียวกัน
2.2 เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน จะเป็นผู้ไกล่เกลี่ย	0.387**	0.000	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง	ทิศทาง เดียวกัน
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	0.149	0.090	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
3.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ เมื่อเกิด ความขัดแย้งกับบุคคลในที่ทำงาน	0.127	0.150	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
3.2 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ เมื่อทำผิดและถูกตักเตือนจากหัวหน้า	0.141	0.109	ไม่มี ความสัมพันธ์	-

ตาราง 18 (ต่อ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคม สโมสรนักลงทุน			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
4. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	0.325**	0.000	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง	ทิศทาง เดียวกัน-
4.1 เอาใจใส่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของ สมาคม	0.351**	0.000	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง	ทิศทาง เดียวกัน
4.2 เมื่อพบอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ชำรุดแจ้งไปยังแผนกธุรการ	0.220*	0.012	มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ	ทิศทาง เดียวกัน
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	0.276**	0.001	มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ	ทิศทาง เดียวกัน
5.1 มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วม กิจกรรมกับสมาคม	0.234**	0.007	มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ	ทิศทาง เดียวกัน
5.2 เมื่อสมาคมขอความร่วมมือในเรื่อง ต่างๆ นอกเหนือจากงานให้ความร่วมมือ เสมอ	0.264**	0.002	มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ	ทิศทาง เดียวกัน
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรโดยรวม	0.363**	0.000	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง	ทิศทาง เดียวกัน

จากตาราง 18 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .363 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมที่ดี จะส่งผลให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางสามารถแยกพิจารณารายด้านได้ดังนี้

1. พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.275 ซึ่งมากกว่า.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถแยกพิจารณารายข้อ ได้ดังนี้

1.1 การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการทำงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.142 ซึ่งมากกว่า.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พฤติกรรมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักงลงทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 การให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.610 ซึ่งมากกว่า.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักงลงทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักงลงทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.422 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นโดยรวม เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักงลงทุนโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และสามารถแยกพิจารณารายละเอียดดังนี้

2.1 เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น มักพูดคุยและสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่น มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พฤติกรรมด้านเมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น มักพูดคุยและสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักงลงทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.241 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น มักพูดคุยและสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่น เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักงลงทุนโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2.2 เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงานจะเป็นผู้ไกล่เกลี่ย มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พฤติกรรมด้านเมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงานจะเป็นผู้ไกล่เกลี่ย มีความสัมพันธ์กับ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักงลงทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.387 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อน

ร่วมงานจะเป็นผู้ใกล้ชิดเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. พฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้น โดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.090 ซึ่งมากกว่า.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้นโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถแยกพิจารณารายข้อ ได้ดังนี้

3.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์เมื่อเกิด ความขัดแย้งกับบุคคลในที่ทำงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.150 ซึ่งมากกว่า.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พฤติกรรมด้านความสามารถในการควบคุมอารมณ์เมื่อเกิด ความขัดแย้งกับบุคคลในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์เมื่อทำผิดและถูกว่ากล่าวตักเตือนจากหัวหน้าทำงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.109 ซึ่งมากกว่า.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พฤติกรรมด้านความสามารถในการควบคุมอารมณ์เมื่อทำผิดและถูกว่ากล่าวตักเตือนจากหัวหน้าทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่โดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.325 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่โดยรวมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และสามารถแยกพิจารณารายข้อ ได้ดังนี้

4.1 เอาใจใส่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสมาคม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พฤติกรรมด้านเอาใจใส่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสมาคม มีความสัมพันธ์กับ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.325 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีพฤติกรรมเอาใจใส่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสมาคม เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4.2 เมื่อพบอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานชำรุดแจ้งไปยังแผนกธุรการ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พฤติกรรมด้านเมื่อพบอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานชำรุดแจ้งไปยังแผนกธุรการ มีความสัมพันธ์กับ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.220 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานเมื่อพบอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานชำรุดแจ้งไปยังแผนกธุรการเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้องโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ โดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ โดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.276 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ โดยรวม เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้องโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5.1 มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พฤติกรรมด้านการมีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคม มีความสัมพันธ์กับ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.234 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีพฤติกรรมด้านการมีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้องโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5.2 เมื่อสมาคมขอความร่วมมือในเรื่องต่างๆ นอกเหนือจากงานให้ความร่วมมือเสมอมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พฤติกรรมด้านเมื่อสมาคมขอความร่วมมือในเรื่องต่างๆ นอกเหนือจากงานให้ความร่วมมือเสมอมีความสัมพันธ์กับ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.264 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าเมื่อสมาคมขอความร่วมมือในเรื่องต่างๆ นอกเหนือจากงาน พนักงานให้ความร่วมมือเสมอเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้องโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ตาราง 19 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1	ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง อายุงาน และสาขาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนแตกต่างกัน		
1.1	พนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนที่มีเพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน	t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.2	พนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน	t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.3	พนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.4	พนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.5	พนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน	t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2	คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักงทุน ณ สำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขา จังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลการวิจัยและข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เข้ามาเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสมาคมสโมสรนักงทุนต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักงทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงาน จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน และสาขาที่ปฏิบัติงาน ของพนักงานสมาคมสโมสรนักงทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงาน จังหวัดชลบุรี ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานสมาคมสโมสรนักงทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงาน จังหวัดชลบุรี

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงานสาขา จังหวัดชลบุรี เพื่อสามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดโครงการเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานได้อย่างเหมาะสม
2. ทำให้ทราบถึงระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และระดับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงานสาขา จังหวัดชลบุรี เพื่อสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างถูกต้อง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักงทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงาน จังหวัดชลบุรี

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักงนที่ปฏิบัติ ณ สำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี เนื่องจากเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ของสมาคม และมีอัตราการลาออกสูง ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 160 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลและธุรการ ณ 1 พฤศจิกายน 2551)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักงนที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี จำนวน 160 คน ทำการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรกรณีทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane (Yamane. 1970) และเพื่อป้องกันความผิดพลาดของแบบสอบถาม จึงสำรองไว้ 15% ของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 17 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 131 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตามความสะดวก(Convenience sampling) โดยเก็บกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานสมาคมสโมสรนักงนที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 โดยวิธีการหาขนาดตัวอย่าง เป็นสัดส่วนตามชั้นภูมิโดยแบ่งเป็นสัดส่วนตามจำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling)

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนที่คำนวณได้

สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง อายุงาน และสาขาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันไปมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักงนแตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักงน

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักงน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเป็นการศึกษาและรวบรวมข้อมูลโดยประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยมีคำถามจำนวน 5 ข้อซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายปิด(Close-ended response questions) มีตัว เลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ ชาย และหญิง ใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 สถานภาพสมรส ได้แก่ โสด สมรสหรืออยู่ด้วยกันและหม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ ใช้แบบสอบถามปลายปิด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 3 ระดับตำแหน่งงาน ได้แก่ ปฏิบัติการ หัวหน้าทีม และหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าฝ่าย ใช้แบบสอบถามปลายปิด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 4 อายุงาน ใช้แบบสอบถามปลายปิด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยกำหนดช่วงอายุงานตามรายงานของฝ่ายบุคคลและธุรการของสมาคมสโมสรนักงน ๓ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2551 ดังนี้

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี
2. 2-3 ปี
3. 4-6 ปี
4. 7 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 5 สาขาที่ปฏิบัติงาน ใช้แบบสอบถามปลายปิด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 1.1-1.2)
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 2.1-2.2)
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 3.1-3.2)
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 4.1-4.2)
ด้านบูรณาการทางสังคม	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 5.1-5.2)
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 6.1-6.2)
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 7.1-7.2)
ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม	จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 8.1-8.2)

โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และกำหนดค่ามาตราจัดอันดับไว้ 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียว เป็นการจัดข้อมูลแบบ Semantic differential ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) สเกล 5 อันดับ ตั้งแต่ 1-5 โดยที่ 5 แทนความหมายเชิงบวกที่สุด และ 1 แทนความหมายเชิงลบที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคมสโมสรนักงนทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย

พฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ	จำนวน 2 ข้อ (1.1-1.2)
พฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	จำนวน 2 ข้อ (2.1-2.2)
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	จำนวน 2 ข้อ (3.1-3.2)
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	จำนวน 2 ข้อ (4.1-4.2)
พฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ	จำนวน 2 ข้อ (5.1-5.2)

โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และกำหนดค่ามาตราจัดอันดับไว้ 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียว เป็นการจัดข้อมูลแบบ Semantic differential ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) สเกล 5 อันดับ ตั้งแต่ 1-5 โดยที่ 5 แทนความหมายเชิงบวกที่สุด และ 1 แทนความหมายเชิงลบที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ ได้แก่ ความพอใจ และการกระตุ้นเร้า จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย

ความพอใจ	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 1-2)
การกระตุ้นเร้า	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 3-4)

โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และกำหนดค่ามาตราจัดอันดับไว้ 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียว เป็นการจัดข้อมูลแบบ Semantic differential ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) สเกล 5 อันดับ ตั้งแต่ 1-5 โดยที่ 5 แทนความหมายเชิงบวกที่สุด และ 1 แทนความหมายเชิงลบที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย และการสร้างแบบสอบถาม
2. สัมภาษณ์รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและออกแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และข้อบกพร่องของข้อคำถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง ประมวลความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่ได้รับการพิจารณาแบบสอบถามเป็นรายชื่อแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2549: 449) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานตามสัดส่วนที่คำนวณไว้ทั้งหมดจำนวน 131 ฉบับ แล้วรวบรวมแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
3. คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences) ต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วลงรหัสตามกำหนดไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว ได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences หรือ SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และอายุงาน

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และส่วนที่ 4 แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ต่อไป

1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด และส่วนที่ 4 แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ต่อไป

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent Statistic) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ และข้อที่ 5 ด้านตำแหน่งงาน

2.2 สถิติวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way analysis of Variance) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ด้านอายุ ข้อที่ 3 ด้านสถานภาพสมรส ข้อที่ 4 ด้านระดับการศึกษา ข้อที่ 6 ด้านอัตราเงินเดือน และ ข้อที่ 7 ด้านอายุงาน

2.3 สถิตีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักงนทุน ณ สำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี สามารถสรุปผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล

เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 80.9 ส่วนกลุ่มตัวอย่างเพศชายมีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่โสด โดยมีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างที่สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 5.3

ระดับตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้าฝ่าย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าทีมจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7

อายุงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอายุงาน 2 - 4 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานระหว่าง 5 - 7 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 8 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และกลุ่มตัวอย่างที่มาอายุงานต่ำกว่า/เท่ากับ 1 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ตามลำดับ

สาขาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 87.0 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานจังหวัดชลบุรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสมาคมสโมสรนักงนทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานจังหวัดชลบุรี

พนักงานสมาคมสโมสรนักงนทุนประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ยกเว้นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่าอยู่ในระดับไม่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85, 3.75, 3.55, 3.48, 3.45 และ 3.45 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของ พนักงานสมาคมสโมสรนักงนทุนประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี

พนักงานสมาคมสโมสรนักงนทุนประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และรายด้านเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13, 3.89, 3.73, 3.69 และ 3.58 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ระดับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานสมาคมสโมสรนักงนทุน ประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี

พนักงานสมาคมสโมสรนักงนทุนประเมินระดับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยด้านที่พนักงานมีความพึงพอใจมาก ได้แก่ บรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานและสุขภาพจิตโดยรวมที่มีต่อการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.55 ส่วนในด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานและแรงกระตุ้นในการทำงาน พนักงานมีความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และ 3.21 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง อายุงาน และสาขาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคมสโมสรนักงนทุนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง อายุงาน และสาขาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคมสโมสรนักงนทุนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานสมาคมสโมสรนักงนทุนที่มีเพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

พนักงานสมาคมสโมสรนักงนทุน ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานสมาคมสโมสรนักงนทุนที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

พนักงานสมาคมสโมสรนักงนทุน ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานสมาคมสโมสรนักงนที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

พนักงานสมาคมสโมสรนักงน ที่มีระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานสมาคมสโมสรนักงนที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

พนักงานสมาคมสโมสรนักงน ที่มีอายุงานที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานสมาคมสโมสรนักงนที่ปฏิบัติงานสาขาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานสาขาที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักงน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักงน

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของพนักงานสมาคมสโมสรนักงน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .298 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .368$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์การ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .258, .258, .243, .193$ และ $.184$ ตามลำดับ) ส่วนด้าน

คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงาน

คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้งด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านความสำนึกในหน้าที่และด้านการให้ความร่วมมือ

คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .320$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .247$) และไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่

คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .320$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .247$) และไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่

คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้งด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านความสำนึกในหน้าที่และด้านการให้ความร่วมมือ

คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .306$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .289$) และไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่

คุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05($r = .199$)และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .240$) และไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่

คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการให้ความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .177$ และ $.190$) และไม่มี

ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่

คุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .350$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .274$ และ $.281$) และยังมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับพฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .191$) และไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ

ส่วนที่ 7 การทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .363 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ดี จะส่งผลให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่เพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านความสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .422$ และ $.325$) พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .276$) ส่วนพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านความอดทนอดกลั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของพนักงาน

พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ทั้งด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ด้านบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน และสุขภาพจิตโดยรวมที่มีต่อการทำงานของพนักงาน

พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ทั้งด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ด้านบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน และสุขภาพจิตโดยรวมที่มี

ต่อการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .345, .309, .337$ และ $.313$ ตามลำดับ)

พฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้น พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .186$) และไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ด้านบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน และสุขภาพจิตโดยรวมที่มีต่อการทำงานของพนักงาน

พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านสุขภาพจิตโดยรวมที่มีต่อการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .330$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ด้านบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .229$ และ $.234$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับแรงกระตุ้นในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .210$)

พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .266$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน และสุขภาพจิตโดยรวมที่มีต่อการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .216, .186$ และ $.188$ ตามลำดับ)

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักงบบุคลากร สำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขาจังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง อายุ งาน และสาขาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคมสโมสรนักงบบุคลากรแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวกับเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสมาคมสโมสรนักงบบุคลากรที่มีเพศที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรที่ สนับสนุนให้พนักงานมีความรักความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเมื่อมีพนักงานเข้ามาทำงานใหม่ก็จะมีพี่เลี้ยงซึ่งเป็นพนักงานที่องค์กรคัดเลือกให้เป็นผู้ช่วยแนะนำใน

การประพฤติปฏิบัติตนในที่ทำงาน ดังนั้นจึงทำให้พนักงานไม่ว่าจะเพศใด จะแสดงออกและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเหมือนกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ มณีวรรณ จัตรอุทัย(2539)ที่ได้กล่าวว่า เพศ(Sex) เพศไม่ได้สร้างให้เกิดความแตกต่างในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นส่วนทักษะการคิดวิเคราะห์ การจูงใจ การเข้าสังคม ภาวะผู้นำ หรือการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548:10) ได้กล่าวว่า เพศไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน หากองค์กรมีปลูกฝัง วัฒนธรรมองค์กร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และมีระบบพี่เลี้ยงซึ่งมีส่วนช่วยในการปลูกฝังให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีตามที่องค์กรต้องการ

จากทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุน ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- อายุงาน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่ง การทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวกับ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ เมธิพันธุ์ พวงเกตุ (2550) เรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งได้กล่าวว่า สถานภาพ สมรส และระดับตำแหน่ง และอายุงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เนื่องจาก ในองค์กรมีการอบรม ปลูกฝัง สร้างจิตสำนึก และสร้างวัฒนธรรมองค์กรเอื้อให้พนักงานมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

- สาขาที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานสาขาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจากผลการวิจัย พบว่า ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลนั้น ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งนี้เนื่องมาจาก พฤติกรรมเกิดขึ้นจากตัวพนักงานเอง เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ของพนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักงทุน

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของพนักงานประจำสมาคมสโมสรนักงทุน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสามารถแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักงทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานเห็นว่าค่าตอบแทนอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่พึงพอใจ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ขององค์การอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันและเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ก็ยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งนับเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการดำเนินงานในองค์การที่จะช่วยสนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธิพันธุ์ พวงเกตุ (2550) ที่ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ Dubin (2000:352) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานด้วยความเต็มใจของพนักงาน แม้ว่าองค์การจะไม่มีที่ให้ ค่าจ้าง รางวัลหรือสิ่งตอบแทนใดๆ พนักงานก็ยังเต็มใจปฏิบัติ

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักงทุน

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การได้จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป เพราะองค์การเป็นสำนักงานที่ประกอบธุรกิจบริการไม่มีเครื่องจักรใหญ่เหมือนโรงงาน ตลอดจนมีการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มีสภาพที่เอื้อต่อการทำงานได้อย่าง

สะดวกสบาย และยังมีมาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ พร้อมทั้งปลูกฝังให้พนักงานมีความใส่ใจต่อการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ป้ายคำขวัญ ป้ายเตือนภัย ที่จะ เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้พนักงานยังได้รับการตรวจสอบสภาพประจำปี เพื่อเป็นการป้องกันและหาแนวทางการรักษาในกรณีที่พนักงานมีสุขภาพที่ไม่ดี ด้วยเหตุนี้พนักงาน จึงมีความมั่นใจในความปลอดภัยในการทำงาน จึงแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ออกมา ได้แก่การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรการรักษาความปลอดภัยต่าง ๆ ที่องค์กร ออกประกาศให้พนักงานปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตดา เพ็ชรประยูร (2545) ที่ศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านพบว่าคุณภาพชีวิตใน การทำงานด้านสภาพการทำงานปลอดภัย และถูกสุขลักษณะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ Organ and Bateman, 1991:364 ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจ ในการทำงานที่สืบเนื่องมาจากลักษณะงานที่ให้ความสำคัญต่อคุณค่าความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติงานที่ มีผลต่อจิตใจ ต่อสุขภาพร่างกาย ความปลอดภัยและต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลจะส่งผลต่อ พฤติกรรมปฏิบัติงาน เช่นการลาออก การขาดงาน และพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งเป็น พฤติกรรมที่ดีในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักกลงทุน

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อย่างมี ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากองค์กรหรือหัวหน้างานได้มอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถเพื่อให้พนักงานใช้ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานหรือค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาแก้ไขปัญหา หรือทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงไปได้ ซึ่งถือว่าการกระตุ้นให้พนักงานได้ใช้และพัฒนา ศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น สามารถรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ทำให้พนักงานเกิด ความพึงพอใจและภาคภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพที่มีในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ พนักงานยินดีที่จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีออกมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณา ประทุมวัน (2544) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพ ชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักลงทุน

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักลงทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่ายังขาดการได้รับโอกาสจากองค์การหรือหัวหน้างานในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อที่จะนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความยากและมีความซับซ้อนมากขึ้นได้ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่สูงขึ้น และเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดีก็จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจและมั่นคงในการทำงาน องค์การจึงต้องเน้นย้ำที่จะทำให้พนักงานพยายามพัฒนาตนเองเพื่อก้าวไปสู่โอกาสที่องค์การมอบให้ ซึ่งถือเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและ ทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในองค์การ จึงจะทำให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณา ประทุมวัน(2544) ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของตน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) ที่กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานได้แก่ การมีงานทำที่พัฒนา โอกาสในการพัฒนา และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่องค์การเป็นผู้กำหนด หากองค์การไม่มีปัจจัยดังกล่าว อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ และส่งผลต่อพฤติกรรมที่ไม่ดีในด้านต่างๆ ได้

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางทางสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักลงทุน

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การได้จัดกิจกรรมให้พนักงานภายในองค์การมีการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดการสื่อสารระหว่างพนักงานกับพนักงานโดยตรง ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งกิจกรรมที่องค์การจัดเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และลดข้อผิดพลาดจากการติดต่อประสานงาน เมื่อต่างฝ่ายเข้าใจซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรักซึ่งกันและกัน

และอยากที่จะทำงานร่วมกัน จึงทำให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณา ประทุมวัน (2544) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยางผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านบูรณาการสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, 2003 และผจญ เณลิสมาร (2540) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีในการทำงาน มีการประสานงานที่ดี สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักงน

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรหรือหัวหน้างานได้เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็นที่เหมาะสมได้อย่างเปิดเผย ซึ่งเป็นการลดความเครียดจากปัญหาในการทำงานเพราะสามารถระบายความคับข้องใจจากการทำงานได้ นอกจากนี้องค์กรยังเคารพสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน มีการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลไว้เป็นความลับ ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในการเก็บรักษาความลับขององค์กร ทำให้พนักงานทุ่มเททำงานให้กับองค์กรด้วยความสบายใจ และรู้สึกภักดีต่อองค์กร จึงทำให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัดดา เพ็ชรประยูร (2545) ที่ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักงน

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานมีเวลาในการจัดการกับกิจกรรมส่วนตัวและให้เวลากับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นการลดปัญหาครอบครัวลงได้ นอกจากนี้บริษัทได้จัดระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสม ทำให้พนักงานลดปัญหาทางด้านสุขภาพที่อาจเกิดจากความเมื่อยล้าจาก

การทำงานลงได้ และยังสามารถลดความเครียดจากการจัดสรรเวลาการทำงานกับเวลาส่วนตัวลงได้ จึงทำให้พนักงานสามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ ซึ่งการแสดงออกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประไพพร สิงห์เดช (2539) ที่ศึกษาคุณลักษณะพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการคุมประพฤติ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักร้อง

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักร้อง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีระดับความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรมีการจัดกิจกรรมที่มีส่วนร่วมกับสังคมและชุมชน สร้างประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน และยังเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรว่าเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งในด้านผลผลิต การรักษาสภาพแวดล้อม ทำให้สังคมและชุมชนมององค์กรในแง่ดี และส่งผลให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในงานและองค์กรของตนเอง โดยเชื่อว่าตนเป็นผู้หนึ่งที่ทำประโยชน์ให้แก่สังคมและชุมชนจึงแสดงความเต็มใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กรติดตามสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งก็คือการแสดงออกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตดา เพ็ชรประยูร (2545) ที่ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักร้อง

-พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน

จากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีระดับความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมที่ดี จะส่งผลให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัย ของ นนทกานต์ วุฒิอารีย์(2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสอดคล้องกับคำกล่าวของ Greenberg (2002: 128) ที่ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากพฤติกรรมที่เป็นทางการในการทำงาน และเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม ความร่วมมือภายในองค์การ ก่อให้เกิดความรักความสามัคคี ทำให้พนักงานมีความรักความผูกพันกันในองค์การ

สามารถพิจารณาเป็นรายด้าน 5 ด้าน ได้ดังนี้

3.1 ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานประจำสมาคมสโมสรนักลงทุน

จากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานประจำของสมาคมสโมสรนักลงทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานส่วนใหญ่ทำงานด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงานให้สามารถทำงานในหน้าที่ให้เสร็จสมบูรณ์ภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติ เช่น การแนะนำให้แก่พนักงานที่เข้ามาใหม่ว่าจะต้องใช้อุปกรณ์ใดบ้าง ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในงานที่ค้างคั่ง หรือช่วงที่เพื่อนร่วมงานลาป่วย ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวไม่ส่งผลให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมและทั้งด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ด้านบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน และสุขภาพจิตโดยรวมที่มีต่อการทำงานเพิ่มขึ้นหรือลดลงแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้อง

3.2 ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานประจำสมาคมสโมสรนักลงทุน

จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานประจำสมาคมสโมสรนักลงทุน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีระดับความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกันทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานที่มีพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายป้องกันการเกิดปัญหาหรือแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ไม่ทำให้การทะเลาะเบาะแว้งขยายออกไป เมื่อมีการถกเถียงหรือยั่วจากบุคคลอื่น มีพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น เช่น มีการเคารพสิทธิของบุคคลอื่น มีความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สฎายุ ธีระวิชิตระกูล (2547) เรื่อง การส่งเสริมพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน โดยงานวิจัยพบว่า ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์การ รวมถึงมีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน

3.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานประจำสมาคมสโมสรนักร้อง

จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานประจำสมาคมสโมสรนักร้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมของพนักงานที่มีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหา ความคับข้องใจ ความเครียด หรือความไม่สะดวกสบายในงานที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และอุปสรรคในการทำงานโดยปราศจากความไม่เข้าใจมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เป็นไปตามทิศทางที่ควรจะเป็น ให้การยอมรับความคิดเห็นของกลุ่ม เสียสละความสนใจของตนเองเพื่อกลุ่ม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวไม่ส่งผลให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมและทั้งด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ด้านบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน และสุขภาพจิตโดยรวมที่มีต่อการทำงานเพิ่มขึ้นหรือลดลงแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สฎายุ ชีระวิชิตตระกูล (2547) เรื่อง การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน โดยงานวิจัยพบว่า ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์การ รวมถึงมีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน

3.4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานประจำสมาคมสโมสรนักร้อง

จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานประจำสมาคมสโมสรนักร้อง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีระดับความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่ทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นบทบาทและปฏิบัติงานในรูปแบบที่เหนือกว่าระดับความต้องการในการปฏิบัติงานที่ต่ำสุด เช่น มีความตรงต่อเวลา รักษาความสะอาดเรียบร้อย การช่วยดูแลรักษาอุปกรณ์ภายในที่ทำงาน ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ไม่ขาดงาน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับเรื่องส่วนตัว ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมและทั้งด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ด้านบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน และสุขภาพจิตโดยรวมที่มีต่อการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Smith et al.(1983: 653-663) ที่ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานธนาคาร 2 แห่ง จำนวน 2,000 คน พบว่า

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ประการ คือ พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่นและพฤติกรรมกรรมการสำนึกในหน้าที่และพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการช่วยเหลือผู้อื่นและพฤติกรรมกรรมการสำนึกในหน้าที่

3.5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ
มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานประจำสมาคมสโมสรนักร้องจากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานประจำสมาคมสโมสรนักร้อง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ ในทิศทางเดียวกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่แสดงความรับผิดชอบ เชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับนโยบายขององค์การ ให้ความสนใจที่ประชุมด้วยความสนใจแสดงความคิดเห็นในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมและทั้งด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ด้านบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน และสุขภาพจิตโดยรวมที่มีต่อการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธิพันธ์ พวงเกตุ (2550) ที่ศึกษาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานร่วมกับองค์การ ในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานประจำสมาคมสโมสรนักร้องพบว่า

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อยู่ในสถานภาพโสด เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการมีอายุงาน 2-4 ปี และปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ถือเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักขององค์การ ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มเป้าหมายกลุ่มนี้ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การสามารถพัฒนาประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้นต่อไป และจากการวิจัย ขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยพิจารณาจากผลการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และสาขาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ถือเป็นสิ่งที่ดี ดังนั้นองค์การสามารถจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับพนักงานในองค์การได้อย่างไม่จำกัด เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และอายุงาน ต่างจากองค์การอื่นที่ลักษณะส่วน

บุคคลต่างกันทำให้้องค์การต้องจัดกิจกรรมหรือโครงการ แยกตามลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายขึ้นเพราะต้องมีหลากหลายกิจกรรม

2. จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานประจำสมาคมสโมสรนักลงทุน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พนักงานมีความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับไม่ดี โดยข้อค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึงหรือระดับเดียวกับข้าพเจ้า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บริหารควรมีการกำหนดค่างาน และกำหนดหน้าที่งานของแต่ละระดับ ตำแหน่งให้ชัดเจน และมีการสื่อสารให้พนักงานทุกคนทราบอย่างทั่วถึง เพื่อพนักงานจะได้รับรู้ว่าในแต่ละตำแหน่งหน้าที่มีค่างานที่แตกต่างกันอย่างไร ซึ่งค่างานคือตัวสะท้อนค่าจ้างที่จะได้รับในตำแหน่งนั้น ๆ ส่วนในประเด็นค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน มีระดับความคิดเห็นไม่ดี ดังนั้น องค์กรควรริบดำเนินการศึกษาโครงสร้างของอัตราเงินเดือน และผลตอบแทนประจำปี ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่ราคาสินค้าอุปโภคและบริโภค มีการปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับอัตราเงินเดือนขององค์กรอื่น ๆ ที่ดำเนินธุรกิจคล้ายคลึงหรือเหมือนกับองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถมีรายได้ที่เพียงพอต่อความเป็นอยู่ โดยช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานได้เพิ่มขึ้นอีกด้วย

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับดี โดยข้อการจัดวางเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรจึงควรรับในสำรวจ ตรวจสอบ และออกแบบ การจัดวางเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ให้ถูกต้องเหมาะสมต่อการใช้งาน เพราะอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ เป็นเครื่องมือที่พนักงานใช้เป็นประจำในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการทำงาน สำหรับข้อสภาพแวดล้อมในการทำงานพนักงานมีความคิดเห็นในระดับดี ซึ่งองค์กรควรรักษาให้พนักงานมีความรู้สึกดีต่อไป เช่น ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะ ที่จะทำให้องค์การเกิดความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น

2.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พนักงานมีความคิดเห็นในระดับดีในทุก ๆ ข้อ ดังนั้นองค์กรควรรักษาให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อไป เช่น การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ การนำระบบใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการพัฒนาความสามารถของบุคคลเช่น Competency KPI BSC

2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับปานกลาง โดยข้อสมาคมมีความมั่นคง มีความคิดเห็นในระดับดี อาจเนื่องมาจากองค์กรเป็นหน่วยงานเดียวที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการประกอบธุรกิจการบริการแก่บริษัทที่ได้รับส่งเสริมการลงทุน ถือว่าองค์กรประกอบธุรกิจแบบผูกขาด ย่อมมีความมั่นคง ไม่ต้องแข่งขัน ซึ่งพนักงานได้รับทราบและรับรู้เรื่องดังกล่าว ทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะมั่นคง เช่นเดียวกับองค์กรของราชการ และข้องานที่ข้าพเจ้าทำอยู่มีความก้าวหน้า มีความคิดเห็นใน

ระดับปานกลาง ดังนั้นองค์การควรจัดให้มีระบบการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน (Career Development) มีการวางแผนเกี่ยวกับหน้าที่ของพนักงาน มีการฝังทดแทน (Succession Plan) จัดทำสายทางเดินของตำแหน่งงาน (Career Path) ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมองเห็นความก้าวหน้าในการทำงานกับองค์กรอย่างเป็นระบบ แต่ทั้งนี้ เนื่องจากการจัดทำระบบการพัฒนาความก้าวหน้าในงานมีลักษณะงานที่ค่อนข้างละเอียดอ่อน และต้องได้รับความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ซึ่งควรที่จะค่อยเป็นค่อยไป ดังนั้นในช่วงแรกอาจเริ่มจากฝ่ายบริหารก่อน เนื่องจากเป็นกลุ่มน้อยที่สามารถดูแลได้ทั่วถึง แล้วจึงค่อยเริ่มใช้กับกลุ่มอื่น ๆ ต่อไป

2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม พนักงานมีความคิดเห็นในระดับดี ในทุกข้อ ดังนั้นองค์การควรรักษาให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อไป และควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารในองค์การโดยจัดระบบการสื่อสารให้เป็น 2 ทางคือ ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Top-down) อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ชัดเจน ครบคลุม ทันเวลา ในขณะเดียวกันก็มีการรับฟังข้อมูลข่าวสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (Bottom-up) เพื่อเข้าใจปัญหา ความรู้สึก ความคิด ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้มีการสื่อสารในแนวราบระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ต่างๆ ในองค์การเพื่อทราบความเป็นไปขององค์การ และควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วย

2.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์การ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับดี โดยข้อทุกคนในหน่วยงานเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน มีความคิดเห็นในระดับดี ซึ่งองค์การควรรักษาให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อไป และขอเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์การควรส่งเสริม สนับสนุน และให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการออกแบบการทำงานและสถานที่ทำงานของตนเอง และต้องพยายามสื่อสาร แสดงออกเพื่อให้พนักงานรับรู้ว่าการแสดงความคิดเห็นไม่ใช่การขัดแย้งหรือการกระทำผิดระเบียบใด ๆ ขององค์การ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการกล้าแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พนักงานมีความคิดเห็นในระดับดีในทุกข้อ ดังนั้น องค์การควรรักษาให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อไป เช่น องค์การมีการกำหนดระยะเวลาการทำงานล่วงเวลาของพนักงานให้มีความชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถจัดสรรเวลาส่วนตัวกับเวลางานได้อย่างเหมาะสม หรือมีกิจกรรมผ่อนคลายจากการทำงาน โดยให้สมาชิกในครอบครัวของพนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น เช่น Family Day หรือกิจกรรมกลุ่ม ชมรม สำหรับสมาชิกที่มีความสนใจเหมือนกัน โดยองค์การให้การสนับสนุนงบประมาณ ซึ่งอาจส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดียิ่งขึ้น และสามารถรักษาระดับความคิดเห็นที่ดีในคงอยู่กับองค์การได้ตลอดไป

2.8 ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีความคิดเห็นในระดับดีในทุกข้อ ดังนั้นองค์การควรรักษาให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อไป โดย การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง และให้พนักงานในองค์การมีส่วนร่วม เช่น ให้พนักงานเขียนโครงการที่ทำ

ประโยชน์เพื่อสังคมให้องค์การพิจารณา และจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมที่พนักงานได้คิดขึ้น ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในองค์การของตนเองที่มีค่าต่อสังคม

ด้วยเหตุนี้องค์การจึงต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น เพราะจะสัมพันธ์กับการสร้างประโยชน์ต่อองค์การต่อไป และทำให้พนักงานเกิดความพอใจ ทำให้ทุ่มเททำงานแก่องค์การอย่างเต็มที่ โดยเริ่มจากด้านที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นไม่ดี ปานกลาง และ ดี ตามลำดับ

3. จากผลการวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักงน พุทธการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี ทุกด้าน มีเพียงพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นข้อ เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงานจะเป็นผู้ไกล่เกลี่ย มีพฤติกรรมในระดับปานกลาง ดังนั้น สมาคมควรจัดให้มีการอบรม สัมมนาทางด้าน EQ โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ หรือมีการจัดกิจกรรมทางด้านพุทธศาสนา เช่น การบรรยายธรรม การฝึกสมาธิ การสันทนาธรรม เพื่อฝึกให้พนักงานรู้จักควบคุมอารมณ์ และมีการคำนึงถึงผู้อื่นมากขึ้น

4. จากผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักงน พบว่าความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับพอใจ แต่ในประเด็นความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน และสุขภาพจิตโดยรวมที่มีต่อการทำงาน มีระดับความพึงพอใจเฉย ๆ ดังนั้น องค์การควรจัดสถานที่ทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทั้งด้านอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และควรมีมุมพักผ่อนไว้สำหรับพนักงานเพื่อใช้ในการพักผ่อน พูดคุยกันกับเพื่อนร่วมงานระหว่างวัน หรือการจัดวางอุปกรณ์กีฬา เช่น โต๊ะปิงปองที่สามารถให้พนักงานได้เล่นกีฬาในระหว่างพักกลางวันหรือช่วงเย็นได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ช่วยให้พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีขึ้นได้

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักงน ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญการพัฒนาในสิ่งที่ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น เช่น การปรับปรุงสถานที่ให้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดวางเครื่องใช้อุปกรณ์สำนักงานต่าง ๆ ให้เป็นระเบียบและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงาน การจัดให้มีสายทางเดินของตำแหน่ง (Career Path) การ เปิดโอกาสในการแสดงความสามารถของพนักงาน เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมและใช้ความเสมอภาคและยุติธรรมในการบริหารงานและการพิจารณาผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ทั้งการปรับเงินเดือนประจำปี และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โดยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์การ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในระดับต่ำ และด้านความ

เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในระดับปานกลาง

6. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้อง ดังนั้น องค์การควรมีการประกาศยกย่องให้รางวัลแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีผลงานดีเด่นและได้กระทำความดีให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไปเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติต่อไป อีกทั้งเป็นการจูงใจให้คนดีคนเก่งภูมิใจในตนเองและมุ่งมั่นตั้งใจทำงานต่อไป เมื่อพนักงานได้รับการยกย่องยอมรับจากกลุ่ม ก็จะมีส่วนช่วยให้พนักงานมีความพอใจในการทำงานกับองค์การเพิ่มมากขึ้นโดยด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นและด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์มากขึ้นผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในครั้งนี้นำมาทำการประเมินโดยพนักงานเป็นผู้ประเมินตนเอง ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยให้หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างธุรกิจที่คล้ายกัน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานแต่ละบริษัทว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ และแตกต่างกันในตัวแปรใด เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3. ควรขยายขอบเขตการศึกษาวิจัย ให้ครอบคลุมตัวแปร ปัจจัยอื่นๆ และสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น

4. ควรมีการศึกษาผลที่เกิดจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น ผลการปฏิบัติงาน แนวโน้มการลาออกของพนักงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน* ของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต บีโตร์เลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2550). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองบรรณาธิการ. (2541, กุมภาพันธ์-พฤษภาคม). "การวัดคุณภาพชีวิต: แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก". *วารสารกรมสุขภาพจิต*.: 102-109.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533, มกราคม-มีนาคม). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน*. จุลสารพัฒนาข้าราชการ.
- ผจญ เณิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. Productivity World. 23-25. กรุงเทพฯ: โอเอส พรินติ้งเฮาส์.
- มณีวรรณ จัตอรุทัย. (2539). *เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมองค์การ*. เอกสารอัดสำเนา.
- วิภาวี ศรีเพียร. (2537 กันยายน-ตุลาคม). "แรงงานกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน". *วารสารแรงงานสัมพันธ์*.
- สฎายุ ระวนิษตระกูล. (2547, มิถุนายน-ตุลาคม). *การส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน*. วารสารศึกษาศาสตร์.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2546). "กรณีศึกษา Best Practices" การมุ่งเน้นที่ทรัพยากรบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เรดเฟิร์น ครีเอชั่น.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2531, ตุลาคม-ธันวาคม). *การปรับปรุงงานตอนคุณภาพชีวิตการทำงาน*. จุลสารข้าราชการพลเรือน.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และสิริอร จำปาทอง. (2548). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- Bolon, D. S. (1997). *Organizational Citizenship Behavior Among Hospital Employees: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment*. Hospital & Health Service Administration. Vol.(42).
- Deshpande, S., W. (2002) . สืบค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2547, จาก <http://www.indiaonline.com>.
- George, J. M.; & G. R. Jones. (1999). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 2nd ed. Massachusetts: Addison-Wesley.

- Greenberg, J. (2002). *Managing Behavior in Organizations*. 3rd ed. New Jersey: Prentice- Hall.
- Ivancevich; & Matteson. (1990). *Organizational Behavior and Management*. 2nd ed. Homewood, Illinois: Richard D.Irwin,Inc.,
- Johns, G. (1996). *Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at Work*. 4th ed. New York: Harper Collins College.
- Muchinsky,M.P. (2003). *Psychology Applied to Work an Introductions to Industrial and Organizational Psychology*. 7th ed. California: Wadsworth/Thomson Learning Inc.
- Newstrom, W. J.; & K. Davis. (1997). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. 10th ed. New York: McGraw-Hill.
- Organ, D. W. (1987). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Massachusetts: Lexinton.
- Organ. (1990). The Subtle Significance of Job Satisfaction. *Clinical Laboratory Management Review*. Vol.(4)
- Organ, D. W.; & T. S. Bateman. (1991). *Organizational Behavior*. 4th ed. Boston: Irwin.
- Sweeney, P. D.; & D. B Mcfarlin. (2002). *Organizational Behavior: Solutions for Management*. New York: McGraw-Hill.
- Schultz, D. P.; & S. E. Schultz. (2002). *Psychology & Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 8th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Sanders, S. M.; & E. J. McCormick. (1993). *Human Factors in Engineering and Design*. 7th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Urmila, R; & Parlikar, M.,S. (2003). สืบค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2544
จาก :<http://www.worktrauma.org>.
- Walton, R. E. (1974 May-June). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business Review*. 30:12.
- Walton (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. New York: Free Press.
- Yamane, Taro.(1967). *Statistics – An Introductory Analysis*.2nd.ed. Tokyo: John Weatherhill, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานสมาคมสโมสรนักลงทุนประจำสำนักงานใหญ่ และสำนักงานจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

- โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม
- แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
 - ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร
 - ส่วนที่ 4 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. สถานภาพสมรส

() โสด () สมรส/อยู่ด้วยกัน
() หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

3. ระดับตำแหน่งงาน

() ปฏิบัติการ () หัวหน้าทีม
() หัวหน้าแผนก/หัวหน้าฝ่าย

4. อายุงาน

() ต่ำกว่า/เท่ากับ 1 ปี () 2 - 4 ปี
() 5 - 7 ปี () 8 ปีขึ้นไป

5. สาขาที่ปฏิบัติงาน

() สำนักงานใหญ่ () สำนักงานจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 2

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจากสมาคมสโมสรนักงทุน

1.1 ค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่เพียงพอ.....;;;;; เพียงพอ

1 2 3 4 5

1.2 ค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึงหรือระดับเดียวกับข้าพเจ้า ไม่เป็นธรรม.....;;;;; เป็นธรรม

1 2 3 4 5

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยต่อชีวิตของท่าน

2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ปลอดภัย.....;;;;; ปลอดภัย

1 2 3 4 5

2.2 การจัดวางเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ไม่ปลอดภัย.....;;;;; ปลอดภัย

1 2 3 4 5

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงานในสมาคมสโมสรนักงทุน

3.1 ข้าพเจ้ามีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ไม่มีเลย.....;;;;; มีมาก

1 2 3 4 5

3.2 ข้าพเจ้าได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม น้อย.....;;;;; มาก

1 2 3 4 5

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของพนักงานในสมาคมสโมสรนักงทุน

4.1 งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ ขาดความก้าวหน้า.....;;;;; มีความก้าวหน้า

1 2 3 4 5

4.2 สมาคมมีความมั่นคง ขาดความมั่นคง.....;;;;; มีความมั่นคง

1 2 3 4 5

5.ด้านบูรณาการทางสังคม

5.1 สัมพันธภาพของพนักงานในสมาคม ไม่ดี.....; ;.....; ;..... ; ดี
1 2 3 4 5

5.2 สัมพันธภาพของข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงาน ไม่ดี.....; ;.....; ;..... ; ดี
1 2 3 4 5

6.ด้านประชาธิปไตยในสมาคมสโมสรนักลงทุน

6.1 สมาคมเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดง ไม่เปิดโอกาส.....; ;.....; ;..... ; เปิดโอกาส
ความคิดเห็นอย่างเสรี 1 2 3 4 5

6.2 ทุกคนในหน่วยงานของข้าพเจ้า ไม่เคารพสิทธิ.....; ;.....; ;..... ; เคารพสิทธิ
เคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน 1 2 3 4 5

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

7.1 โอกาสที่ได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อน ไม่มี.....; ;.....; ;..... ; มี
นอกเวลางาน 1 2 3 4 5

7.2 เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนแต่ละวัน ไม่พอใจ.....; ;.....; ;..... ; พอใจ
1 2 3 4 5

8.ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมในสมาคมสโมสรนักลงทุน

8.1 ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานสมาคม ไม่ภูมิใจ.....; ;.....; ;..... ; ภูมิใจ
1 2 3 4 5

8.2 การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อ ไม่มี.....; ;.....; ;..... ; มี
สังคมของสมาคม 1 2 3 4 5

ส่วนที่ 3

ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในสมาคมสโมสรนักลงทุน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับกรกระทำของท่านมากที่สุด

1.ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

1.1 ข้าพเจ้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน บ่อยครั้งมาก.....;;;; ; ไม่เคย
ที่มีปัญหาในการทำงาน 5 4 3 2 1

1.2 ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือและ บ่อยครั้งมาก.....;;;; ; ไม่เคย
ให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่ 5 4 3 2 1

2.ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

2.1 เมื่อข้าพเจ้าต้องทำงานร่วมกับ ทุกครั้ง.....;;;; ; ไม่เคยเลย
ผู้อื่นข้าพเจ้ามักพูดคุยและสร้าง 5 4 3 2 1
สัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่น

2.2 เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วม ทุกครั้ง.....;;;; ; ไม่เคยเลย
งานข้าพเจ้าจะเป็นผู้ไกล่เกลี่ย 5 4 3 2 1

3.ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นของพนักงาน

3.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ทุกครั้ง.....;;;; ; ไม่สามารถควบคุมได้
ของข้าพเจ้าเมื่อเกิดความขัดแย้งกับ 5 4 3 2 1
บุคคลในที่ทำงาน

3.2 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ทุกครั้ง.....;;;; ; ไม่สามารถควบคุมได้
ของข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้าทำผิดและ 5 4 3 2 1
ถูกว่ากล่าวตักเตือนจากหัวหน้า

4.ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

4.1 ข้าพเจ้าเอาใจใส่ปฏิบัติตามกฎ เป็นจริงอย่างมาก.....;;;; ; ไม่เป็นจริงเลย
ระเบียบของสมาคม 5 4 3 2 1

4.2 เมื่อข้าพเจ้าพบอุปกรณ์เครื่องใช้ เป็นจริงอย่างมาก.....;;;; ; ไม่เป็นจริงเลย
สำนักงานชำรุดข้าพเจ้าแจ้งไปยัง 5 4 3 2 1
แผนกธุรการ

5.ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

5.1 ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคม
บ่อยครั้งมาก.....;;;;; ไม่เคยเลย
5 4 3 2 1

5.2 เมื่อสมาคมขอความร่วมมือในเรื่อง ให้ความร่วมมือ.....;;;;; ไม่ให้ความร่วมมือ
ต่าง ๆ นอกเหนือจากงานข้าพเจ้า
5 4 3 2 1
ให้ความร่วมมือเสมอ

ส่วนที่ 4

ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ท่านมีความรู้สึกอย่างไรในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ความเป็นอยู่ พอใจอย่างยิ่ง.....; ;.....; ;..... ;ไม่พอใจอย่างยิ่ง
5 4 3 2 1

2. บรรยากาศในการทำงาน มีความผ่อนคลาย.....; ;.....; ;..... ;มีความเครียด
5 4 3 2 1

3. แรงกระตุ้นในการทำงาน มีแรงกระตุ้นมาก.....; ;.....; ;..... ;ขาดแรงกระตุ้น
5 4 3 2 1

4. สุขภาพจิตโดยรวมที่มี มีความสุขมาก.....; ;.....; ;..... ;มีความกดดันมาก
ต่อการทำงาน 5 4 3 2 1

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา	ประธานกรรมการบริหาร หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์	อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ภาคผนวก ค

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



ที่ ศธ 0519.12/ ๑๐๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ กรกฎาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ศิวรรณ เสรีรัตน์

เนื่องด้วย นางปรียาภรณ์ เวียงแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักกลuttonประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงานจังหวัดชลบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักกลuttonประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงานจังหวัดชลบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางปรียาภรณ์ เวียงแก้ว และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-9165-700



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/๑๐๐.๖

วันที่ ๑๖ กรกฎาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางปริยาภรณ์ เวียงแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้องประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงานจังหวัดชลบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุณิศร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดดา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสมาคมสโมสรนักร้องประจำสำนักงานใหญ่และสำนักงานจังหวัดชลบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางปริยาภรณ์ เวียงแก้ว และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางปรียาภรณ์ เวียงแก้ว
วัน เดือน ปี เกิด	6 เมษายน 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดภูเก็ต
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	34/440 หมู่ 3 หมู่บ้านภัสสร 2 ต.คลองสาม อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2543	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ โปรแกรมวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จาก สถาบันราชภัฏราชนครินทร์
พ.ศ.2553	ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ