

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่ง*

Organizational Citizenship Behavior of Operational Workers at an Automobile Tire Company

เมธิพันธุ์ พวงเกตุ**

ทิพตินา สมุทรานนท์***, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ และศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน ๒๘๘ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของหัวหน้างานระดับต้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และ .๐๕ ตามลำดับ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายของหัวหน้างานระดับต้นมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถ

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ปริญญาโท เรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่ง (Organizational Citizenship Behavior of Operational Workers at an Automobile Tire Company) บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

**นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

***อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานระดับต้น และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านบูรณาการทางสังคมและด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอของพนักงานระดับปฏิบัติการสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ ๔๕.๔ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

Abstract

The purposes of this research were to study the relationship between leadership of supervisor and quality of work life and organizational citizenship behavior of operational workers, and to study of variables which could predict organizational citizenship behavior of operational workers. The samples were 288 operational workers at an automobile tire company. The research tool used in data collection was the questionnaire. Analytical statistics were the Pearson's product moment correlation and stepwise multiple regression analysis.

Results showed that the transformational leadership and the transactional leadership of

supervisor were positively correlated with the organizational citizenship behavior of operational workers at statistical level of .01 and .05 of respectively while the laissez-faire leadership of supervisor was negatively correlated with organizational citizenship behavior of operational workers at statistical level of .01, and the quality of work life in adequate and fair compensation, safe and healthy environment, development of human capacities, growth and security, social integration, constitutionalism, the total life space, and social relevance were positively correlated with the organizational citizenship behavior of operational workers at statistical level of .01. The transformational leadership of supervisor, quality of work life in social relevance, social integration, safe and healthy environment, and adequate and fair payment could predict 49.4% of organizational citizenship behavior at statistical level of .05

บทนำ

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปถึงทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญ คือ คน (Man) เงิน (Money) สิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปเช่นกันว่า “คน” นั้นเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะคนจะเป็นที่มาของประสิทธิผลประสิทธิภาพสูงสุดของงาน (สร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ, ๒๕๔๕, หน้า ๓) การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในอันที่จะทำให้พนักงานทั้งหลายทุ่มเท อุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้เกิดคุณภาพของงานตรงตามลูกค้า

ต้องการ การออกแบบระบบงาน แนวทางปฏิบัติงาน และการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม ตลอดจนวิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้พนักงานตระหนักว่าพวกเขาคือทุกคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ในอันที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดในปัจจุบันไม่ว่าสภาพเศรษฐกิจจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร และสามารถนำไปสู่ความสำเร็จรุ่งเรืองต่อไปในอนาคต (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ๒๕๔๖)

ในชีวิตมนุษย์นั้นการทำงานทั้งหมดคิดเป็นเวลาหนึ่งส่วนสามถึงครึ่งหนึ่งของชีวิต หรือประมาณ ๔๐-๔๕ ปีที่ต้องใช้เวลาในการทำงาน ถ้าหากว่าในชีวิตการทำงานมีความสุขและความพึงพอใจแล้วย่อมส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวและมีผลกระทบต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ต่อครอบครัวและต่อสังคมด้วย (Schultz & Schultz, 2002, p. 224) การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้คุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น และเป็นการลดต้นทุนในการผลิต เป็นการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กรให้ดีขึ้น เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารให้ดีขึ้น ส่งเสริมความร่วมมือในองค์กรและความรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร การที่มนุษย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ผลกระทบที่ตามมา คือ การขาดความพึงพอใจในการทำงาน มีการหยุดงานบ่อย สุขภาพจิตที่ไม่ดี เป็นผลให้ประสิทธิภาพในการผลิตลดลง มีการลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น

ส่งผลต่อองค์การ ทำให้ผลิตภาพขององค์การลดลง สินค้าและบริการที่ผลิตได้มีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น (วิภาวี ศรีเพียร, ๒๕๓๗, หน้า ๘)

ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมีส่วนช่วยนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทาง การจัดแถวให้กับบุคคลต่าง ๆ รวมทั้งการจุดประกายสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม เป็นการจัดการด้านพลังใจ พลังร่างกาย และพลังปัญญาของคน เพื่อให้้องค์การได้ดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างราบรื่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กร ผู้บริหารหรือผู้นำเป็นผู้ที่ได้รับการมอบอำนาจและสิทธิการตัดสินใจ การจัดการ (นิตยั ตัมมาพันธ์, ๒๕๔๖, หน้า ๑๓๕) ผู้นำมีความสำคัญในองค์การถึงแม้จะไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับเราโดยตรง แต่ความเป็นผู้นำของบุคคลเหล่านั้น มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของเราไม่น้อยทีเดียว เป็นต้นว่า มิอิทธิพลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Aspects) การใช้อำนาจอิทธิพล (Influence) เพื่อจูงใจกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ก็จะทำงานอย่างไม่เต็มที่ ไม่เต็มใจเหมือนหนึ่งไม่มีความพึงพอใจในงานที่ตัวเองปฏิบัติแต่ต้องปฏิบัติงานด้วยความจำใจ (สุรพล พยอมแย้ม, ๒๕๔๑, หน้า ๗๕-๘๐)

ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากจะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลแล้วยังส่งผล

ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) (Organ, 1987, pp. 8-13) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ประกอบไปด้วยพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์การ แต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของบุคคลที่เต็มใจที่จะปฏิบัติอย่างเต็มที่เกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การอย่างดี (สญา อุไรวิชิตระกุล, ๒๕๕๗, หน้า ๑๖) นับเป็นพฤติกรรมที่ดีที่องค์การและผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญและหาวิธีที่จะสนับสนุนให้บุคคลในองค์การมีพฤติกรรมนี้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายยนต์แห่งหนึ่ง โดยศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการหรือไม่เพียงใด ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และบริหารงานขององค์การโดยรวมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตลอดจนศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายยนต์แห่งหนึ่ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ คือ ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ทราบถึงตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ นอกจากนี้สามารถนำมาเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น คุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการให้สูงขึ้น และส่งเสริมให้พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายยนต์แห่งหนึ่งแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากยิ่งขึ้น

วิธีการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน ๑,๐๒๕ คน ที่ปฏิบัติงานในเดือนเมษายน ๒๕๕๐ ทำการคัดเลือกกลุ่ม

ตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามแผนก ประกอบด้วย ๑๑ แผนก ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง แต่ละแผนก ต่อจากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่าง แบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากร ตามจำนวนที่ได้จากสูตรคำนวณของ Yamane (1973, P.108B) คือจำนวนทั้งสิ้น ๒๘๘ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ หมายเหตุสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการ

ศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น ใช้แบบสอบถามของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (๒๕๔๕) ที่พัฒนาจากแบบสอบถามภาวะผู้นำของ Bass และ Avolio ประกอบด้วยข้อความ ๖๕ ข้อ

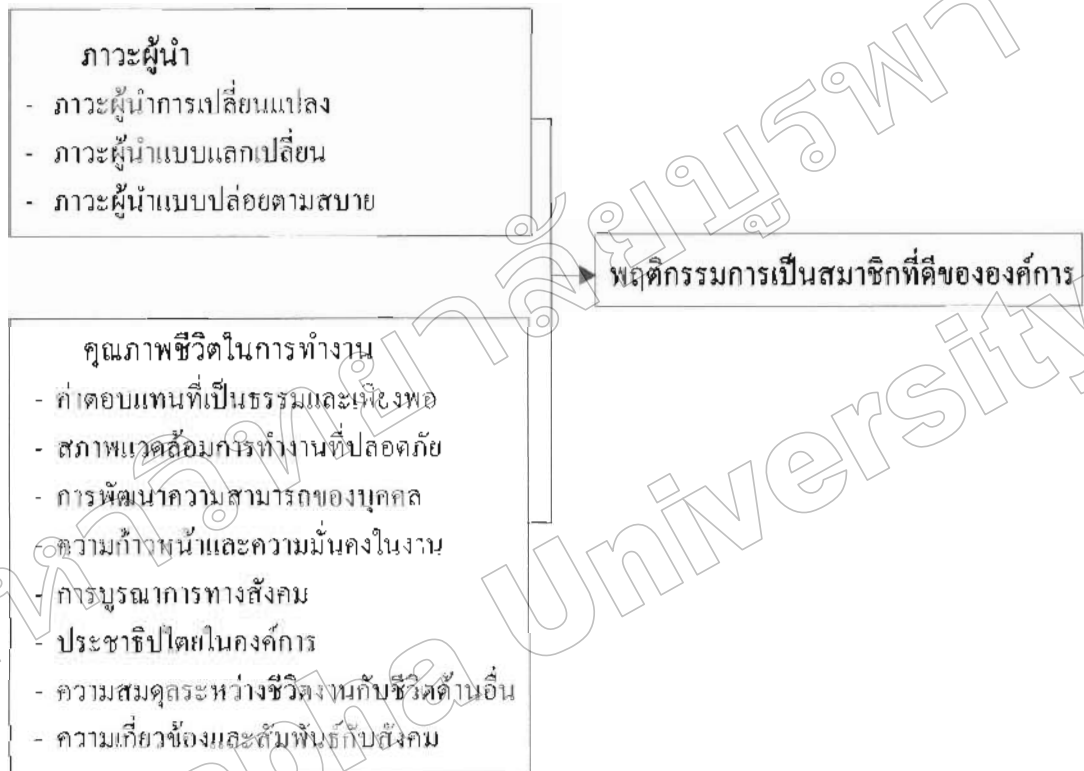
ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาตามแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1975) ประกอบด้วยข้อความ ๓๒ ข้อ

ส่วนที่ ๔ แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาตามแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วยข้อความ ๒๕ ข้อ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการวิจัย

๑. ภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายยนต์แห่งหนึ่ง

๒. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายยนต์แห่งหนึ่ง

๓. ภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายยนต์แห่งหนึ่ง

วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อใช้วิเคราะห์ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's
Product Correlation Coefficient) และการ

วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise
Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตารางที่ ๑ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น คุณภาพชีวิต
ในการทำงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่ง

(n = ๒๘๘)	
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.๔๑๐**
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	.๑๓๑*
ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	-.๒๓๓**
คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	.๕๕๕**
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	.๒๖๑**
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	.๕๐๕**
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	.๔๔๗**
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.๓๘๒**
การบูรณาการทางสังคม	.๔๐๒**
ประชาธิปไตยในองค์การ	.๔๐๗**
ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว	.๔๖๕**
ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม	.๖๔๖**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๑ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะ
ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของหัวหน้างานระดับต้น
มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมที่เป็น
สมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการบริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่งอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และ .๐๕ ตาม
ลำดับ ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายของ
หัวหน้างานระดับต้นมีความสัมพันธ์เชิงลบกับ
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ
พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายรถยนต์
แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม รองลงมาคือคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูก

สุขลักษณะ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๒ แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	(n = ๒๕๘)	
					p	
- ความเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคม	.๒๕๓๖	.๒๕๘	.๔๗๔	๘.๘๒๕	.๐๐๐	
- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.๑๑๑	.๐๒๖	.๑๘๘	๔.๑๑๕	.๐๐๐	
- สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	.๘๘๑	.๒๓๖	.๒๐๘	๓.๗๓๑	.๐๐๐	
- การบูรณาการทางสังคม	.๖๑๐	.๒๔๘	.๑๑๕	๒.๔๖๓	.๐๑๔	
- ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	-.๕๑๒	.๒๑๖	-.๑๒๐	-๒.๒๒๓	.๐๑๘	
ค่าคงที่ (Constant) = ๕๐.๕๓๐						
R = .๓๐๕ R ² = .๕๐๓ R ² _{adj} = .๔๕๔ Overall F = ๕๗.๑๔๑ p = .๐๐๐						

จากตารางที่ ๒ พบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์

กับสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ

พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายยนต์
แห่งหนึ่ง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.๐๕ โดยสามารถพยากรณ์ ได้ร้อยละ ๔๕.๔
($R^2_{Adj} = .๔๕๔$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
เท่ากับ .๗๐๕ ($R = .๗๐๕$)

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

การอภิปรายผล

สมมติฐานที่ ๑ ภาวะผู้นำของหัวหน้า
งานระดับต้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการบริษัทผลิตรายยนต์แห่งหนึ่ง

จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
ของหัวหน้างานระดับต้นมีความสัมพันธ์ทาง
บวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท
ผลิตรายยนต์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .๐๑ และ .๐๕ ตามลำดับ ส่วน
ภาวะผู้นำแบบแบบปล่อยตามสบายของหัวหน้า
งานระดับต้นมีความสัมพันธ์ทางลบกับ
พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ
พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายยนต์
แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕
สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
งานระดับต้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ
พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตราย
ยนต์แห่งหนึ่ง กล่าวคือ เมื่อพิจารณาแนวคิด

และทฤษฎีของ Bass และ Avolio (199๗ อ้างถึง
ใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, ๒๕๔๕) ที่กล่าวถึง
หัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะ
เป็นผู้มีอิทธิพลต่อผู้ตาม พัฒนาความสามารถ
ของผู้ตามให้สูงขึ้น สร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้น
ให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น เป็นบุคคลที่มี
วิสัยทัศน์ แสดงความเชื่อมั่นและความตั้งใจ
อย่างแน่วแน่ในการที่จะบรรลุเป้าหมาย
ประสิทธิผลเป็นแบบอย่างที่ดี มีความคิดริเริ่ม
และมองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทาย เป็น
โอกาสในการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ให้การดูแลเอา
ใจใส่ผู้ตามโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
โดยให้คำแนะนำและเห็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ตาม
และจากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว เมื่อหัวหน้างาน
ระดับต้นได้รับการยอมรับจากพนักงานระดับ
ปฏิบัติการในหน่วยงานของตนแล้ว จะส่งผลให้
หัวหน้างานระดับต้นสามารถกระตุ้น สร้างแรง
จูงใจเพื่อให้พนักงานในหน่วยงานของตนบรรลุ
เป้าหมายและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน
ตามที่ต้องการ และส่งผลให้พนักงานยินดีที่จะ
แสดงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ออกมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันยา
พิรพัฒนานันท์ (๒๕๔๖) เกษรา ชัยรังษิเลิศ
(๒๕๔๗) Ehrhart (2002) และ Chen และ Fahr
(2001)

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของหัวหน้า
งานระดับต้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ
พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ
พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายยนต์
แห่งหนึ่ง กล่าวคือ เมื่อพิจารณาแนวคิดและ

ทฤษฎีของ Bass and Avolio (1991 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, ๒๕๔๕) ที่กล่าวถึงหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นผู้ที่เชื่อมโยงความต้องการ รางวัลและความสำเร็จของผู้ตาม คอยสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกของผู้ตามเพื่อป้องกันการผิดพลาดและช่วยแก้ไข ปัญหา จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว เมื่อหัวหน้างานระดับต้นสามารถทำให้พนักงานเกิดความชัดเจนในเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อเชื่อมโยงความต้องการด้านต่าง ๆ รางวัลและความต้องการ และคอยดูแล สังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้คำแนะนำ และร่วมแก้ปัญหา เพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ย่อมทำให้พนักงานแสดง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกออกมามากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการงานวิจัยของกันยา พิรพัฒนานันท์ (๒๕๔๖) Ehrhart (2002) และ Chen และ Fahr (2001)

ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายของ หัวหน้างานระดับต้นมีความสัมพันธ์เชิงลบกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายรถยนต์ แห่งหนึ่ง กล่าวคือ เมื่อพิจารณาแนวคิดและ ทฤษฎีของ Bass และ Avolio (1991 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, ๒๕๔๕) ที่กล่าวถึงหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำปล่อยตามสบายว่าเป็นหัวหน้างานที่ไม่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ไม่มีความ พยายาม ขาดความรับผิดชอบ หลีกเลียงที่จะ ดัดสันใจ ขาดวิสัยทัศน์และไม่มีความชัดเจนใน เป้าหมาย จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว พบว่า หัวหน้างานระดับต้นเป็นผู้ที่ขาดวิสัยทัศน์ ไม่มี

ความชัดเจนในเป้าหมาย ไม่มีความพยายาม และขาดความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นลักษณะของ การบริหารที่วิกฤต เนื่องจากผู้นำไม่ใช้อำนาจ เป็นผลให้เกิดการแข่งขันระหว่างผู้ตามที่แสดง อำนาจและภาวะผู้นำ โดยใช้อำนาจอ้างอิง สภาพการณ์เช่นนี้เมื่อนำไปทำให้สมาชิกของ องค์การเกิดความขัดแย้งระหว่างพวกที่แข่งขัน กัน ทำให้ขาดความร่วมมือที่จะกำหนดทิศทาง การพัฒนากิจกรรม และมีแนวโน้มที่สมาชิกจะ มีความรู้สึกสับสน ความเป็นหน่วยเดียวกันมี น้อยและขาดขวัญกำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับงาน วิจัยของกันยา พิรพัฒนานันท์ (๒๕๔๖) และ เกษรา ชัยรังษีเลิศ (๒๕๔๗)

สมมติฐานที่ ๒ คุณภาพชีวิตในการ ทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับ ปฏิบัติการบริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่ง

จากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการ ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๑ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Camarata (1997) และ Lee (2002) เมื่อพิจารณาความ สัมพันธ์รายด้าน สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

ด้านคำตอบแทนที่เป็นธรรมและ เพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๑ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่ได้รับ

คำตอบแทนอยู่ในเกณฑ์ที่สร้างความพึงพอใจ เมื่อเปรียบเทียบกับคำตอบแทนที่องค์การอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันได้รับ และเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในคำตอบแทนที่องค์การจัดให้ ก็ยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งนับเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการดำเนินงานในองค์การที่จะช่วยสนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งแสดงออกโดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกมา อย่างไรก็ตาม คำตอบแทนที่สูงย่อมส่งผลต่อการทุ่มเทการทำงานที่แตกต่างกันไป องค์การจึงต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้รับว่าคุ้มค่าหรือไม่ เพราะหากพนักงานปฏิบัติงานแล้ว ได้คำตอบแทนไม่คุ้มค่า ก็ย่อมขาดความตั้งใจให้ปฏิบัติงาน ทำให้ขาดความเอาใจใส่ต่อองค์การและงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประไพพร สิงห์เดช (๒๕๓๕) ที่ศึกษาคุณลักษณะพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการกรมประมง พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การได้จัด

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย ไม่มีลักษณะที่เสี่ยงภัยจนเกินไป ตลอดจนจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้มีสภาพที่เอื้อต่อการทำงานได้อย่างสะดวกสบาย และยังมีมาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นได้ พร้อมทั้งปลูกฝังให้พนักงานมีความใส่ใจต่อการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ป้ายคำขวัญ ป้ายเตือนภัย จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้พนักงานระดับปฏิบัติการยังได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี เพื่อเป็นการป้องกันและหาแนวทางการรักษาในกรณีที่พนักงานมีสุขภาพที่ไม่ดีด้วยเหตุนี้พนักงานระดับปฏิบัติการจึงมีความมั่นใจในความปลอดภัยในการทำงาน จึงแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การออกมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนัดดา เพ็ชรประยูร (๒๕๔๕) ที่ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การหรือหัวหน้างานได้มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการ

ปฏิบัติงานหรือค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาแก้ไขปัญหาหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงไปได้ ซึ่งถือว่าเป็นการกระตุ้นให้พนักงานได้ใช้และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นเพื่อสามารถที่จะรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพที่มีในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้พนักงานยินดีที่จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีออกมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณวัน (๒๕๔๔) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการได้รับโอกาสจากองค์การหรือหัวหน้างานในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อที่จะนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความยากและมีความซับซ้อนมากขึ้นได้ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่องานที่การทำงานที่สูงขึ้น และเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดีก็จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็น

การสร้างความมั่นใจและมั่นคงในการทำงาน องค์การจึงต้องเน้นย้ำที่จะทำให้พนักงานพยายามพัฒนาตนเองเพื่อก้าวไปสู่โอกาสที่องค์การมอบให้ ซึ่งถือเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน และทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในองค์การ จึงทำให้แสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของชนัดดา เพ็ชรประยูร (๒๕๔๕) ที่ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านบรรยากาศทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การได้จัดกิจกรรมให้สมาชิกภายในองค์การมีการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดการสื่อสารระหว่างพนักงานกับพนักงานโดยตรง ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งกิจกรรมที่องค์การจัดเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และลดข้อผิดพลาดจากการติดต่อประสานงาน เมื่อต่างฝ่ายเข้าใจซึ่งกันและกันก็จะทำให้พนักงานเกิดความรักซึ่งกันและกัน และอยากที่จะทำงานร่วม

กัน จึงทำให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุพรรณมา ประทุมวัน (๒๕๔๔) ที่ ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสาย พานยาง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการ ทำงานด้านนุรณาการสังคมมีความสัมพันธ์ทาง บวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ

ด้านประชาธิปไตยในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การหรือหัวหน้างาน ได้เปิด โอกาสให้พนักงานมีอิสระในการพูด การรับฟัง ข้อมูลข่าวสาร การแสดงความคิดเห็นที่เหมาะสม ได้อย่างเปิดเผย ซึ่งเป็นการลดความเครียดจาก ปัญหาในการทำงานเพราะสามารถระบายความ คับข้องใจจากการทำงานได้ นอกจากนี้องค์การ ยังเคารพสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน มีการเก็บ ข้อมูลส่วนบุคคลไว้เป็นความลับ ซึ่งทำให้ พนักงานรู้สึกมั่นใจในการเก็บรักษาความลับของ องค์การ และทุ่มเททำงานกับองค์การด้วยความ สบายใจ และรู้สึกภักดีต่อองค์การ จึงทำให้ พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การสอดคล้องกับงานวิจัย ของ หนัดดา เพ็ชรประยูร (๒๕๔๕) ที่ศึกษา การรับรู้บรรยากาศขององค์การ คุณภาพชีวิตในการ ทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท

ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน พบว่าคุณภาพ ชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับ ชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ พนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .๐๑ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงาน มีเวลาในการจัดการกับกิจกรรมส่วนตัวและให้ เวลาแก่ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นการ ลดปัญหาครอบครัวลงได้ นอกจากนี้บริษัทได้ จัดระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสม ทำให้ พนักงานลดปัญหาทางด้านสุขภาพที่อาจเกิด จากความเมื่อยล้าจากการทำงานลงได้ และยัง สามารถลดความเครียดจากการจัดสรรเวลาการ ทำงานกับเวลาส่วนตัวลงได้ จึงทำให้พนักงาน สามารถทำงานให้กับองค์การได้อย่างเต็มที่ ซึ่ง ก็คือการแสดงออกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ ทำให้องค์การมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของประไพพร สิงหเดช (๒๕๓๕) ที่ศึกษาคุณลักษณะพนักงานที่มีต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการ กุมประพจน์ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับ สังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน

ระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การมีการจัดกิจกรรมที่มีส่วนร่วมกับสังคมและชุมชนเพื่อเป็นการสร้างประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนและยังเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์การว่าเป็นองค์การที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งในด้านผลผลิต การรักษาสภาพแวดล้อม ทำให้สังคมและชุมชนมององค์การในแง่ดี และส่งผลให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในงานและในหน่วยงานของตนเอง โดยเชื่อว่าตนเองเป็นผู้หนึ่งที่ทำประโยชน์ให้แก่สังคมและชุมชนจึงทำให้แสดงความเต็มใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การ ติดตามสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การ ซึ่งก็คือการแสดงออกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของชนัดดา เพ็ชรประยูร (๒๕๔๕) ที่ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมเองชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานที่ ๓ ภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

จากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานระดับต้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ ๔๘.๔ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานหรือของกลุ่มทำงาน รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของพนักงานจึงทำให้สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งได้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการรู้สึกปลอดภัยในการทำงานและอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและอุปกรณ์เครื่องมือที่ครบครันจะทำให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคม การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสังคมจะทำให้มีการปรับ

เปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมไปในทางที่ดี และสุดท้ายคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการรู้สึกว่าจะไม่ถูกเอาเปรียบจากองค์กร ได้รับคำตอบแทนที่เป็นธรรมก็จะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรก่อเกิด การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมีการพึ่งพาซึ่งกัน และกันมากขึ้น มองที่เป้าหมายขององค์การร่วมกัน จึงทำให้สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับ ปฏิบัติงานบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งได้ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทกานต์ วุฒิอารี (๒๕๔๗) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข พบว่า คุณภาพชีวิตในด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์ กับสังคม ด้านบูรณาการทางสังคม และด้าน คำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมสามารถ ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกษรา ชัยรังษีเลิศ, (๒๕๔๗) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทาง สังคม ทัศนคติต่องาน และภาวะผู้นำกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน บริษัทเอกชนขนาดกลางที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการ รับเหมาเดินระบบไฟฟ้าแรงต่ำ แรงสูง และ เครื่องจักรกล พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของพนักงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ และสอดคล้องกับคำกล่าวของ Schultz และ Schultz (2002) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน

ที่สืบเนื่องมาจากลักษณะงานที่ให้ความสำคัญ ต่อคุณค่าความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติงานที่มีผล ต่อจิตใจ ต่อสุขภาพร่างกาย และต่อคุณภาพชีวิต ของบุคคลจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน และพฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่น

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะ ผลการศึกษา ดังมีสาระดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานระดับต้นมีความ สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังสามารถพยากรณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ดังนั้น บริษัทควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำ ของหัวหน้างาน โดยกำหนดนโยบายและแนว ทางในการพัฒนาภาวะผู้นำโดยนำหลักการและ แนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนา เริ่มตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่จะมาดำรงตำแหน่ง และการ จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ และมีการ ติดตามผลของการอบรมเพื่อให้เกิดการพัฒนา ภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพ ชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความ เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ด้านสภาพ

แวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ดังนั้น บริษัทควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานระดับปฏิบัติการพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ บริษัทควรทำความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยบริษัทควรมีการสำรวจความต้องการของพนักงานว่า ให้ความสำคัญหรือมีความต้องการอะไรจากการทำงานเป็นอันดับต้น ๆ บ้าง เพื่อจะได้สนองตอบให้ตรงกับสิ่งที่พนักงานต้องการ เพราะบางครั้งสิ่งที่บริษัทจัดให้กับพนักงานหรือสิ่งที่ผู้บริหารเห็นว่ามีความสำคัญนั้นอาจจะไม่ตรงกับความต้องการของพนักงานก็เป็นได้ ทำให้ไม่เกิดประโยชน์ต่อทั้งพนักงานและต่อองค์กร

จากผลการวิจัยจะเห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรถือว่ามีค่าสำคัญ องค์กรควรที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพราะบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากบุคลากรจะรับรู้และเปลี่ยนแปลง

ทัศนคติของตนจนเกิดการยอมรับและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมส่วนบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองทำให้สามารถทำงานได้หลายบทบาทมากขึ้น เมื่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกลายเป็นวัฒนธรรมใหม่ขององค์กร จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สูงขึ้น บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ทำให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบพึ่งพาอาศัย จะเป็นผลดีต่องานทางด้านการผลิต ซึ่งความสามารถทางการผลิตจะได้อีกมากขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องเพิ่มจำนวนบุคลากร ดังนั้น ฝ่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรให้บุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ซึ่งการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาท ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในการจัดการ ช่วยให้องค์การมีกำลังการผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนบุคลากร ทำให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบพึ่งพาอาศัยและวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร ช่วยเพิ่มเสถียรภาพการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวของสมาชิกในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์มากขึ้นผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป คือ การประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท

ผลิตรายรณต์แห่งหนึ่ง ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการประเมินโดยพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเป็นผู้ประเมินตนเอง ในการวิจัยครั้งนี้ต่อไปควรมีการประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทในธุรกิจผลิตรายรณต์ เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละบริษัทว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ และแตกต่างกันในตัวแปรใด เพื่อนำผล

ที่ได้มาใช้เป็นกรอบในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หรือควรขยายขอบเขตการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมตัวแปรปัจจัยอื่น ๆ และสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายรณต์แห่งหนึ่ง เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น รวมถึงควรมีการศึกษาผลที่เกิดจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ผลการปฏิบัติงาน แนวโน้มการลาออกของพนักงาน เป็นต้น

.....

รายการอ้างอิง

- กันยา ฟิรพัฒนานันท์. (๒๕๔๖). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพัน
ต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ : กรณีศึกษาบริษัทเอกชน
แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกษรา ชัยรังษีเลิศ. (๒๕๔๗). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม
ทัศนคติต่องานและภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- ชนัดดา เพ็ชรประยูร. (๒๕๓๕). การรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิต
เครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นนทพูนต์ วุฒิกวีย์. (๒๕๔๗). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (๒๕๔๖). ภาวะผู้นำพลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ:
อินโนกราฟฟิกส์.
- ประไพพร สิงห์เดช. (๒๕๓๘). การศึกษาคุณลักษณะบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการคุมประพฤติ.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (๒๕๔๕). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์,
๒๘ (มกราคม-มิถุนายน), ๓๑-๔๘.
- วิภาวี ศรีเพียร. (๒๕๓๗). แรงงานกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน. วารสารแรงงานสัมพันธ์,
๓๖ (กันยายน-ตุลาคม), ๘-๙.
- สญา ระวนิชตระกูล. (๒๕๔๗). การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน. วารสารศึกษาศาสตร์, ๑ (มิถุนายน-
ตุลาคม), ๑๕-๒๘.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (๒๕๔๖). "กรณีศึกษา Best Practices" การมุ่งเน้นที่ทรัพยากรบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ ๓). กรุงเทพฯ: เรดเพิร์น ศรีเอชชั่น.

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (๒๕๔๕). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีประยุกต์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพรรณา ประทุมวัน. (๒๕๔๔). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานผลิตสายพานยาง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุรพล พยอมเย็น. (๒๕๔๑). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. นครปฐม: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการเรียนการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Camarata, M. R. M. (1998). An empirical investigation of the effects of quality of work life and organization citizenship behavior on service quality. (Doctoral dissertation, Virginia Commonwealth University, 1997). *Dissertation Abstracts International*, 58(12), 4719A. Retrieved February 20, 2008, from <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=736834461&sid=1&Fmt=2&clientId=61838&RQT=309&VName=PQD>.

Chen, X. P. and J. L. Fahr. (2001). Transformational and transactional leader behaviors in Chinese organizations: Differential effects in the People's Republic of China and Taiwan. In Mobley, W.H. (Ed.), *Advances in Global Leadership*, Vol. 2, (pp. 101-126). Amsterdam: Elsevier.

Ehrhart, M.G. (2002). Leadership and justice climate as antecedents of unit-level organizational citizenship behavior. (Doctoral dissertation, University of Maryland College Park, 2001). *Dissertation Abstracts International*, 62(12), 6005B. Retrieved February 20, 2008, from <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=726142501&sid=2&Fmt=2&clientId=61838&RQT=309&VName=PQD>.

Lee, C. H. (2002). *The Research of Relationships Among Quality of Work Life, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: A Study of Goldsun Development & Construction Co., Ltd.* Master's Thesis, Chung Yuan Christian University Electronic Theses and Dissertations.

Organ, D. W. (1987). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

Schultz, D. P. . & Schultz, S.E. (2002). *Psychology & work today: An introduction to industrial and organizational psychology* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Walton, R. E. (1975). *Criteria for quality of working life*. New York: Free Press