

อิทธิพลของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพ
ชีวิตในงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
วิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม
ในเขตกรุงเทพมหานคร

Influence of Learning Culture, and Work
Life Quality toward Work Happiness of
Small Enterprise Employees of Garment
Manufacturers in Bangkok

ธัญนันท์ บุญอยู่ (Thanyanan Boonyoo)

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Dr., Doctor of Business Administration Program, Graduate School,

Southeast Asia University

E-mail: thanyanan7@gmail.com

Received: 24 September 2018

Revised: 16 October 2018

Accepted: 20 December 2018

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ คุณภาพชีวิต ในงานความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และความสุขในการทำงาน (2) อิทธิพลคั่นกลาง ของความพึงพอใจในงานในฐานะปัจจัยที่เชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิต ในงานสู่ความสุขในการทำงาน และ (3) อิทธิพลคั่นกลางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในฐานะปัจจัย ที่เชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตในงานสู่ความสุขในการทำงานของพนักงาน วิชาศึกษานาดย้อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิง ปริมาณที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจกับประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานวิชาศึกษ นาดย้อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม Smart PLS 2

ผลการวิจัยพบว่า (1) วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ คุณภาพชีวิตในงาน ความพึงพอใจในงาน พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี และความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66, 3.61, 3.55, 3.79 และ 3.72 ตามลำดับ (2) ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่าง วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตในงานสู่ความสุขในการทำงานของพนักงาน และ (3) พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิต ในงานสู่ความสุขในการทำงานของพนักงานเช่นกัน

คำสำคัญ: วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้, คุณภาพชีวิตในงาน, ความพึงพอใจในงาน, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี, ความสุขในการทำงาน

Abstract

This study aimed to investigate the: (1) level of learning culture, quality of work life, job satisfaction, organizational citizenship behavior, and work happiness; (2) influence of job satisfaction as a mediated factor between learning culture and quality of work life toward work happiness; and (3) influence of organizational citizenship behavior as a mediated factor between learning culture and quality of work life towards work happiness of Small Enterprise Employees of Garment Manufacturers in Bangkok. This study is an exploratory qualitative research implementing a questionnaire as a research instrument to investigate a sample of 500 small enterprise employees of Garment Manufacturers in Bangkok. The data was analyzed through percentage, means, standard deviation, and the structural equation analysis using SmartPLS 2 program.

Results of this study showed that (1) learning culture, quality of work life, job satisfaction, organizational citizenship behavior, and work happiness were at overwhelmingly high level, with 3.66, 3.61, 3.55, 3.79, and 3.72 respectively; (2) job satisfaction was a mediator factor correlated with learning culture and quality of work life toward work happiness of employee; and (3) organizational citizenship behavior also was a mediator factor correlated between learning culture and quality of work life toward work happiness of employee.

Keywords: Learning culture, Quality of work life, Job satisfaction, Organizational citizenship behavior, Work happiness

บทนำ

โลกของเศรษฐกิจที่ผันผวนย่อมเกิดจากวิวัฒนาการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทำให้หลายธุรกิจต่างต้องเผชิญกับสภาวะความต้องการอย่างต่อเนื่อง การปรับตัวของธุรกิจได้รับการสร้างขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เกิดการแข่งขันกันอย่างรุนแรง กระบวนการพัฒนาที่ได้ขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสความนิยมของผู้บริโภค (Yurcu, Colakoglu & Atay, 2015, p. 120) สถานการณ์ของธุรกิจย่อมส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยที่เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย มีจำนวนผู้ประกอบการถึง 2,528 ราย มีจำนวนการจ้างงานรวมกว่า 350,000-400,000 คน และเป็นอุตสาหกรรมที่มีการสร้างรายได้จากการส่งออกที่เพิ่มสูงขึ้น แต่ปัจจุบันอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยต้องประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอันเนื่องมาจากทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นแรงงานต่างด้าวต้องเดินทางกลับประเทศหลังจากได้มีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธุรกิจและเศรษฐกิจฐานราก, 2560) จึงทำให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ต้องเร่งปรับตัวพัฒนาประสิทธิภาพให้แก่องค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันที่เหนือกว่าคู่แข่ง และหาแนวทางในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ในการสร้างผลิตภาพให้เกิดความคุ้มค่าต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง (ธัญนันท์ บุญอยู่, 2561, หน้า 48)

องค์กรที่มีคุณภาพต้องเริ่มต้นจากการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Chaiprasit & Santidhirakul, 2011, p. 199) ทรัพยากรมนุษย์จึงถือได้ว่าเป็นเครื่องจักรที่สำคัญในการขับเคลื่อนระบบขององค์กรอย่างต่อเนื่อง และเป็นพฤติกรรมที่ขับเคลื่อนตามกลไกการมีส่วนร่วมที่สามารถนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Intaraprasong et al., 2012, p. 102) โดยผู้บริหารต้องสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์เกิดมุมมองทางทัศนคติ ค่านิยมทางด้านจิตสำนึกในเชิงบวกที่มีการตอบสนองต่อการทำงานด้วยความเต็มใจ ประกอบกับสร้างความคาดหวังที่ก่อให้เกิดความสุขทางจิตใจ

ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และคงอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว (Abdullah & Ling, 2015, p. 148) พร้อมกับเสริมสร้างการเรียนรู้และพัฒนาโครงสร้างตามบรรทัดฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ของกระบวนการภายในบริษัทให้สอดคล้องต่อปัจจัยการผลิตและการบูรณาการการใช้ทรัพยากรอย่างแข็งแกร่งทางการแข่งขัน (Egan, Yang & Bartlett, 2004, p. 279) เพื่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับความต้องการส่วนบุคคลที่เปรียบได้กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเครือข่ายทางสังคมของการมีส่วนร่วมต่อการทำงาน (Varghese & Jayan, 2013, p. 91) และสะท้อนให้เกิดความพึงพอใจในงานตามสภาพแวดล้อมภายในจิตใจของแต่ละบุคคลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบที่เป็นเหตุให้เกิดการทำงานที่แตกต่างกันไป และเกิดพฤติกรรมจากตัวบุคคลที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในองค์กร (Abu et al, 2012, p. 561) เพื่อสร้างสรรค์ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์กรตามหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Organ & Konovsky, 1989, p. 157)

จากประเด็นปัญหาข้างต้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตในงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะศึกษาประเด็นที่ว่า เพราะเหตุใด หรือมีปัจจัยใดบ้างหรือไม่ ที่เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสุขในการทำงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาเปลี่ยนแปลงการบริหารบริบทขององค์กรในการสร้างปทัสถานทางจิตใจให้ทรัพยากรมนุษย์เกิดความพึงพอใจ และเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่จะนำไปสู่ความสุขในการทำงานกับองค์กรได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ คุณภาพชีวิตในงาน ความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และความสุขในการทำงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลคั่นกลางของความพึงพอใจในงานในฐานะปัจจัยที่เชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตในงานสู่ความสุขในการทำงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลคั่นกลางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในฐานะปัจจัยที่เชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตในงานสู่ความสุขในการทำงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยวิเคราะห์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 1,492 คน (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธุรกิจและเศรษฐกิจฐานราก, 2560) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 500 คน ซึ่งมีขอบเขตด้านเนื้อหาที่ประกอบด้วย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (Learning Culture) 2) คุณภาพชีวิตในงาน (Quality of Work Life) 3) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (Organizational Citizenship Behavior) และ 5) ความสุขในการทำงาน (Work Happiness)

ทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสรุปไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (Learning Culture--LC) เป็นคุณลักษณะขององค์การที่เสริมสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาให้เกิดการบูรณาการโครงสร้างกระบวนการภายในบริบทให้สอดคล้องกันอย่างต่อเนื่อง โดยวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จะประกอบด้วย 1) ระดับบุคคลที่เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยการสอบถาม การสนทนาและการทำงานร่วมกันเป็นทีม และ 2) ระดับโครงสร้างที่เป็นระบบของความรู้ที่ฝังตัวอยู่กับผู้นำที่สร้างให้เกิดโครงสร้างความสามารถที่เพิ่มขึ้นให้กับองค์การได้ในระดับหนึ่ง (Desa & Ding, 2016, p. 1155) และจากการศึกษาวิจัยของ Egan, Yang & Bartlett (2004, p. 296) กล่าวว่า วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์การถือเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความรู้ที่ฝังอยู่ในของพนักงาน แม้ว่าวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จะส่งผลดีต่อองค์การ แต่ก็จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยความพึงพอใจในงานของพนักงานเป็นทัศนคติทางจิตใจในการสร้างความพร้อมและความพยายามให้เกิดการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่สรรสร้างคุณค่าให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับ Pasebani, Mohammadi & Yektatyar (2012, p. 1901) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของการวิเคราะห์การถดถอยของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานเช่นกัน

2. คุณภาพชีวิตในงาน (Quality of Work Life--QWL) เป็นความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับความต้องการส่วนบุคคลที่มุ่งเน้นให้เกิดความพึงพอใจที่หลากหลายผ่านทรัพยากรทางกิจกรรมที่เป็นผลลัพธ์ของการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและพัฒนาสภาพของบุคคลและสังคมให้เกิดกระบวนการทำงานเพื่อสรรสร้างผลงานที่เป็นคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ โดยการสรรสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีได้นั้นต้องอาศัยองค์ประกอบด้านความปลอดภัยในการทำงานและระบบการให้รางวัลที่ดี (Varghese & Jayan, 2013, p. 91) เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมเชิงบวกที่ทำให้้องค์การพัฒนาและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็งและสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น และจากการศึกษาวิจัย

ของ Katyal (2014, p. 61) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตในงานจะเป็นมากกว่าความพึงพอใจในงานที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และเป็นบริบทที่กว้าง สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์อันนำไปสู่การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมได้ เช่นเดียวกับ Alfonso et al (2016, p. 111) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีจะได้รับการสนับสนุนจากการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานจากทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่ทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการทำงานที่ตั้งใจและผูกพันคงอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ

3. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction--JS) เป็นปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงการแสดงออกซึ่งทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีต่อการทำงานที่ก่อให้เกิดความรวดเร็วต่อรายละเอียดของแ่งมุมสถานการณ์หรือความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Malik & Usman, 2011, p. 429) โดยอาศัยวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และความสมดุลของชีวิตกับความต้องการส่วนบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมภายในจิตใจของแต่ละบุคคลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบที่เป็นเหตุให้เกิดการทำงานที่แตกต่างกันไป โดยความพึงพอใจในงานจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยการสร้างแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกซึ่งปัจจัยเหล่านี้รวมเรียกว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่เป็นพฤติกรรมความคาดหวังที่ดีและมุ่งมั่นที่จะทำงานและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Pouramini & Fayyazi, 2015, p. 58) และจากการศึกษาวิจัยของ Intaraprasong et al. (2012, p. 102) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นพิเศษ โดยลักษณะงานหรือวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างเป็นทางการ เช่นเดียวกับ Streimikiene & Grundey (2009) ที่กล่าวว่า การทำงานที่จะทำให้เกิดความสุขได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยขององค์การในการสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานในการสร้างอิทธิพลของความสัมพันธ์ทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่จะนำไปสู่การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมั่นคง

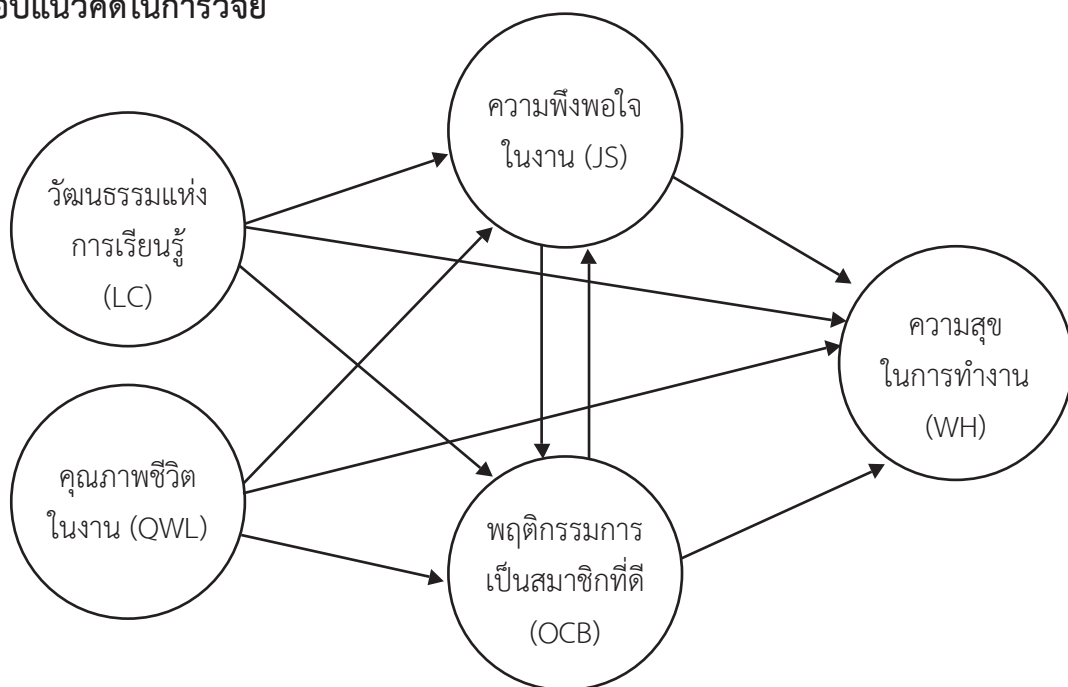
4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (Organizational Citizenship Behavior--OCB) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในองค์การ และเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในเชิงบวกที่ผ่านการประเมินทางจิตใจของตนเองเป็นหลัก (Abu et al, 2012, p. 561) สร้างสรรค์ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์การทำหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติด้วยความเต็มใจเพื่อให้องค์การอยู่รอดโดยอาศัยระบบการให้รางวัลอย่างเป็นทางการในการส่งเสริมการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Organ & Konovsky, 1989, p. 157) และจากการศึกษาวิจัยของ Sadodin et al. (2016, p. 622) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจะเป็นความมุ่งมั่นสมัครใจของบุคคลภายในองค์การ เมื่อบุคคลภายในองค์การมีความพึงพอใจในการทำงานด้วยความสมัครใจก็จะส่งผลต่อผู้มารับบริการ และผลลัพธ์ที่ได้ก็จะทำให้ผู้มารับบริการได้รับการให้บริการที่ดีและเกิดความพึงพอใจต่อการใช้บริการ เช่นเดียวกับ Yurcu

& Akinci (2017, p. 57) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีจะเป็นปัจจัยบ่งชี้ที่ทำให้เกิดอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานมากกว่าความเป็นอยู่ที่ดี โดยพฤติกรรมที่เป็นภาวะด้านอารมณ์เชิงบวกจะนำมาซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และการสร้างทัศนคติด้านแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและของบุคคล ซึ่งการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและของบุคคลที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงานได้อีกเช่นกัน

5. ความสุขในการทำงาน (Work Happiness--WH) เป็นมุมมองทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ด้านจิตสำนึกของบุคคลในเชิงบวกที่มีการตอบสนองต่อการทำงาน ความคาดหวังและการมองโลกในแง่ดีที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ทั้งด้านสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในองค์กร (Abdullah & Ling, 2015, p. 148) โดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดแก่พนักงาน ทั้งการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรที่จะสามารถเพิ่มเสรีภาพในการคิดสร้างสรรค์ให้เกิดเป็นคุณประโยชน์แก่องค์กร และเมื่อพนักงานเกิดความสุขในการทำงานก็จะก่อให้เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่นให้เกิดเป็นประสิทธิภาพที่สามารถสร้างความได้เปรียบทางด้านการแข่งขันให้กับองค์กรในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น (Chaiprasit & Santidhirakul, 2011, pp. 198-199)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตในงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการสรุปและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในภาพที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 (H1) วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน
- สมมติฐานที่ 2 (H2) วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
- สมมติฐานที่ 3 (H3) วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน
- สมมติฐานที่ 4 (H4) คุณภาพชีวิตในงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน
- สมมติฐานที่ 5 (H5) คุณภาพชีวิตในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
- สมมติฐานที่ 6 (H6) คุณภาพชีวิตในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน
- สมมติฐานที่ 7 (H7) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
- สมมติฐานที่ 8 (H8) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน
- สมมติฐานที่ 9 (H9) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน
- สมมติฐานที่ 10 (H10) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน
- สมมติฐานที่ 11 (H11) ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้กับความสุขในการทำงาน
- สมมติฐานที่ 12 (H12) ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างคุณภาพชีวิตในงานกับความสุขในการทำงาน
- สมมติฐานที่ 13 (H13) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้กับความสุขในการทำงาน
- สมมติฐานที่ 14 (H14) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างคุณภาพชีวิตในงานกับความสุขในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขอบเขตและรายละเอียดการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,492 คน (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธุรกิจและเศรษฐกิจฐานราก, 2560)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 คน โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Comrey & Lee (1992) ที่มีการกำหนดขนาดตัวอย่างและระดับเหมาะสมในการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนตัวอย่างและความเหมาะสม

จำนวนตัวอย่าง	ความเหมาะสม
50	ไม่สมควรใช้ (very poor)
100	น้อยเกินไป (poor)
200	ปานกลาง (fair)
300	ดี (good)
500	ดีมาก (very good)
มากกว่า 1,000	ดีมากที่สุด (excellent)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ระดับที่ดีมาก ที่มีกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 500 คน ตามแนวคิดของ Comrey & Lee (1992) เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร ประกอบกับเป็นการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง เพื่อความเชื่อมั่นและความเพียงพอที่เหมาะสมจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ 500 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และส่วนที่ 2-6 เป็นแบบสอบถามในการประเมินวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ คุณภาพชีวิตในงาน ความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และความสุขในการทำงาน โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของ Likert' Scale (Likert, 1932)

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยง เพื่อวัดความสอดคล้องภายในของคุณภาพโดยรวมของเครื่องมือทั้งฉบับ ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟาจะปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)
วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (LC)	0.708
คุณภาพชีวิตในงาน (QWL)	0.858
ความพึงพอใจในงาน (JS)	0.859
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OCB)	0.855
ความสุขในการทำงาน (WH)	0.783

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 คน

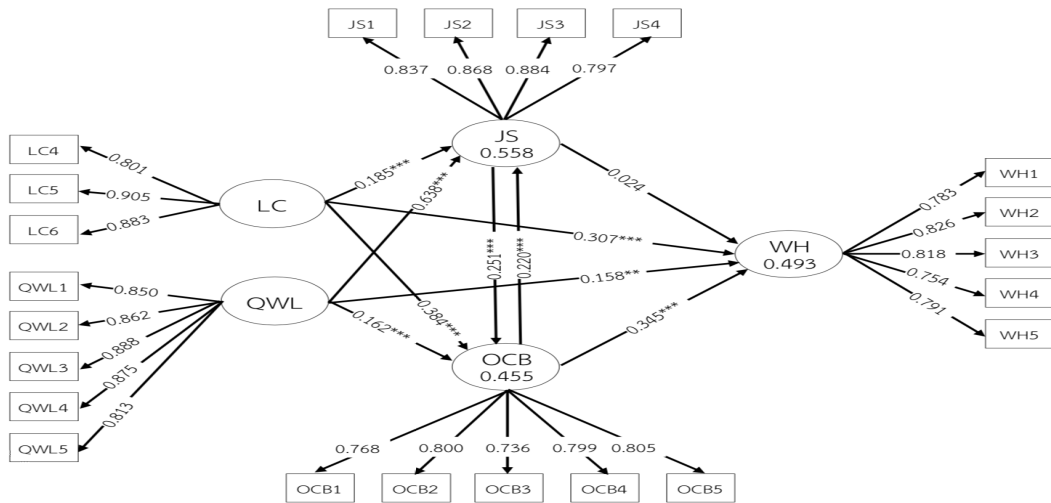
6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาลงข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและตัวแบบโครงสร้าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติที่ประกอบด้วย 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม SmartPLS 2 (Ringle, Wende & Will, 2005)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.00) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 32.40) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 47.80) มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ 32.60) และมีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 33.60)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ คุณภาพชีวิตในงาน ความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และความสุขในการทำงาน พบว่า ระดับของปัจจัยวัฒนธรรมแห่ง การเรียนรู้ ($\bar{x}=3.83$ $SD=0.633$) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ($\bar{x}=3.79$, $SD=0.641$) ปัจจัยความสุขในการทำงาน ($\bar{x}=3.72$, $SD=0.908$) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในงาน ($\bar{x}=3.61$, $SD=0.706$) และสุดท้ายปัจจัยความพึงพอใจในงาน ($\bar{x}=3.55$, $SD=0.651$)

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยผลการวิเคราะห์เป็น ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ของสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 2 พบว่า ความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างของ 1) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความสุขในการทำงาน (WH) พบว่า วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (LC) คุณภาพชีวิตในงาน (QWL) และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี (OCB) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน (WH) มีค่าเท่ากับ 0.307, 0.158 และ 0.345 ตามลำดับ แต่ความพึงพอใจในงาน (JS) ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน (WH) มีค่าเท่ากับ 0.024 ส่วนวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (LC) และคุณภาพชีวิตในงาน (QWL) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน (WH) มีค่าเท่ากับ 0.136 และ 0.071 ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี (OCB) พบว่า วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (LC) คุณภาพชีวิตในงาน (QWL) และความพึงพอใจในงาน (JS) มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี (OCB) มีค่าเท่ากับ 0.384, 0.162 และ 0.251 ตามลำดับ โดยที่วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (LC) และคุณภาพชีวิตในงาน (QWL) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี (OCB) มีค่าเท่ากับ 0.046 และ 0.160 ตามลำดับ และ 3) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความพึงพอใจในงาน (JS) พบว่า วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (LC) คุณภาพชีวิตในงาน (QWL) และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี (OCB) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน (JS) มีค่าเท่ากับ 0.185, 0.638 และ 0.022 ตามลำดับ โดยที่วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (LC) และคุณภาพชีวิตในงาน (QWL) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน (JS) มีค่าเท่ากับ 0.084 และ 0.036 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน สามารถสรุปผลการทดสอบได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)			สัมประสิทธิ์เส้น ทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1	LC	→ JS	0.185***	3.972	สนับสนุน
H2	LC	→ OCB	0.384***	7.737	สนับสนุน
H3	LC	→ WH	0.307***	6.017	สนับสนุน
H4	QWL	→ JS	0.638***	15.287	สนับสนุน
H5	QWL	→ OCB	0.162***	2.745	สนับสนุน
H6	QWL	→ WH	0.158**	2.116	สนับสนุน
H7	JS	→ OCB	0.251***	3.359	สนับสนุน
H8	JS	→ WH	0.024	0.607	ไม่สนับสนุน
H9	OCB	→ JS	0.220***	4.344	สนับสนุน
H10	OCB	→ WH	0.345***	5.508	สนับสนุน

หมายเหตุ: (* หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.10$ หรือ ค่า $t \geq 1.65$) (** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$ หรือ ค่า $t \geq 1.69$)
 (***) หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$ หรือ ค่า $t \geq 2.58$)

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า 1) วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและความสุขในการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 3.972, 7.737 และ 6.017 ตามลำดับ 2) คุณภาพชีวิตในงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและความสุขในการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 15.287, 2.745 และ 2.116 ตามลำดับ 3) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี แต่ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 3.359 และ 0.607 ตามลำดับ และ 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและความสุขในการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 4.344 และ 5.508 ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบอภิปิพลาทางอ้อมของความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

	สมมติฐานการวิจัย (hypothesis)	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H11	LC → JS → WH	0.127	0.023	0.085	0.179
H12	QWL → JS → WH	0.206	0.040	0.128	0.286
H13	LC → OCB → WH	0.236	0.030	0.178	0.299
H14	QWL → OCB → WH	0.249	0.027	0.199	0.306

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการทดสอบอภิปิพลาทางอ้อมของความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่เป็นปัจจัยคั่นกลางเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของอภิปิพลาวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตในงานสู่ความสุขในการทำงาน โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) ถึงขอบเขตบน (Boot LLCI) ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่า ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่เป็นปัจจัยคั่นกลางเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของอภิปิพลาวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตในงานสู่ความสุขในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของขอบเขตล่างเท่ากับ 0.085, 0.128, 0.178 และ 0.199 ตามลำดับ และขอบเขตบนเท่ากับ 0.179, 0.286, 0.299 และ 0.306 ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ปัจจัยวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และความสุขในการทำงาน เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องอาศัยการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล และนำความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวของบุคคลมาใช้เป็นกลไกในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Egan, Yang & Bartlett (2004, p. 296) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความรู้ที่ฝังอยู่ในของพนักงาน แม้ว่าวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จะส่งผลดีต่อองค์กร แต่ก็จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยความพึงพอใจในงานของพนักงานเป็นทัศนคติทางจิตใจในการสร้างความพร้อมและความพยายามให้เกิดการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่สรรค์สร้างคุณค่าให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับ Pasebani, Mohammadi & Yektatyar (2012, p. 1901) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของการวิเคราะห์การถดถอยของวัฒนธรรมแห่ง การเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานเช่นกัน

2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในงาน จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และความสุขในการทำงาน เนื่องจากอุตสาหกรรมมีวิถีชีวิตในการทำงาน

ตามแบบของธุรกิจครอบครัว จึงทำให้ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เกิดการความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งทำให้ทรัพยากรมนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน กับอุตสาหกรรมได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Katyal (2014, p. 61) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตในงานจะเป็นมากกว่าความพึงพอใจในงาน ที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และเป็นบริบทที่กว้างสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิด การติดต่อสัมพันธ์อันนำไปสู่การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมได้ เช่นเดียวกับ Alfonso et al (2016, p. 111) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีจะได้รับการสนับสนุน จากการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานจากทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่ทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการทำงานที่ตั้งใจและผูกพันคงอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ

3. ปัจจัยความพึงพอใจในงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตในงานสู่ความสุขในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากอุตสาหกรรมต่างมุ่งเน้นสร้างบรรยากาศให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานได้อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และมีผลทำให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีและมีความสุขต่อการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Intaraprasong et al. (2012, p. 102) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นพิเศษ โดยลักษณะงานหรือ วัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างเป็นทางการ เช่นเดียวกับ Streimikiene & Grundey (2009) ที่กล่าวว่า การทำงาน ที่จะทำให้เกิดความสุขได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยขององค์การในการสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีที่จะทำให้เกิด ความพึงพอใจในงานในการสร้างอิทธิพลของความสัมพันธ์ทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่จะนำไปสู่การบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมั่นคง

4. ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีอิทธิพล ต่อความพึงพอใจในงานและความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีก็เป็นปัจจัยคั่นกลาง ระหว่างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตในงานสู่ความสุขในการทำงานของพนักงานเช่นกัน เนื่องจาก อุตสาหกรรมเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานที่สามารถเสริมพฤติกรรมการทำงาน ที่มุ่งเน้นการทำงานด้วยความสมัครใจ โดยที่ไม่ตระหนักถึงรางวัลที่จะได้รับ จึงทำให้พนักงานเกิดความสุข ในการทำงานอย่างแท้จริงภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sadodin et al. (2016, p. 622) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน โดยพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจะเป็นความมุ่งมั่นสมัครใจของบุคคลภายในองค์กร เมื่อบุคคลภายในองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงานด้วยความสมัครใจก็จะส่งผลต่อผู้มารับบริการ และผลลัพธ์ที่ได้ก็จะทำให้ผู้มารับ บริการได้รับการให้บริการที่ดีและเกิดความพึงพอใจต่อการใช้บริการ เช่นเดียวกับ Yurcu & Akinci (2017, p. 57) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีจะเป็นปัจจัยบ่งชี้ที่ทำให้เกิดอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน

ของพนักงานมากกว่าความเป็นอยู่ที่ดี โดยพฤติกรรมที่เป็นภาวะด้านอารมณ์เชิงบวกจะนำมาซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และการสร้างทัศนคติด้านแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและของบุคคล ซึ่งการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและของบุคคลที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงานได้อีกเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยผู้วิจัยมีประเด็นที่จะเสนอแนะเพื่อการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงการประยุกต์ใช้ในการจัดการ

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จะเป็นคุณลักษณะขององค์กรในการเสริมสร้างบรรทัดฐานการเรียนรู้ที่เกิดจากการสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่น จึงทำให้อุตสาหกรรมต้องขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ได้จากรุ่นสู่รุ่น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในงานเป็นความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตความต้องการของส่วนบุคคลที่จะก่อให้เกิดการทำงานที่หลากหลาย ดังนั้น อุตสาหกรรมจำเป็นต้องสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดี และระบบการให้รางวัลต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในงานที่ดียิ่ง ๆ ขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงการแสดงออกของพฤติกรรมการทำงานภายในองค์กร ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร ดังนั้น อุตสาหกรรมจำเป็นต้องสร้างพฤติกรรมและจิตสำนึกให้พนักงานเกิดอารมณ์ในเชิงบวกต่อบทบาทของการทำงานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่แตกต่างกันไป

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น อุตสาหกรรมจำเป็นต้องสร้างให้พนักงานเกิดพฤติกรรมความปรารถนาที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจ และมีสำนึกในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจอย่างไม่ท้อแท้ แม้งานจะมีความยากลำบากก็ตามที

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานไปศึกษากับอุตสาหกรรมอื่นที่มีการจัดการในรูปแบบของอุตสาหกรรมครอบครัวหรืออุตสาหกรรมอื่นที่คล้ายคลึงกัน เพื่อการวางแผนให้เกิดประโยชน์แก่ทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรได้อย่างแท้จริง

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่จะสร้างให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อาทิ ปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันในองค์กร หรือบทบาทการทำงานในองค์กร เป็นต้น เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

รายการอ้างอิง

- ธัญนันท์ บุญอยู่. (2561). อิทธิพลคั่นกลางของทุนโครงสร้างและการเป็นผู้ประกอบการในการถ่ายทอดทุนเชิงความสัมพันธ์สู่ผลิตภาพสำหรับอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 10(1), 41-53.
- ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธุรกิจและเศรษฐกิจฐานราก. (2560). *ธุรกิจสิ่งทอและเครื่องแต่งกาย*. วันที่ค้นข้อมูล 10 สิงหาคม 2561, จาก https://www.gsb.or.th/getattachment/035518c9-9a80-4000-bafa-2fb073fed50a/IN_textile_61_detail.aspx
- Abdullah, A. G. K., & Ling, Y. L. (2015). Assessing the interpretation and application of workplace happiness scale from Malaysian school settings using rash model. *International Journal of Management Sciences*, 6(3), 148-153.
- Abu, M. N., Kirmani, S. S., Tat, H. H., & Azzman, M. (2012). Harnessing positivity at workplace from perception to action. *Social and Behavioral Sciences*, 40, 557-564.
- Alfonso, L., Zenasni, F., Hodzic, S., & Ripoll, P. (2016). Understanding the mediating role of quality of work life on the relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behaviors. *Psychological Reports*, 118(1), 107-127.
- Chaiprasit, K., & Santidhirakul, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises. Thailand. *Social and Behavioral Sciences*, 25, 189-200.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Desa, N. M., & Ding, J. (2016). Effects of organizational learning culture and developmental feedback on engineers' career satisfaction in the manufacturing organizations in Malaysia. *International Review of Management and Business Research*, 5(3), 1154-1162.
- Egan, T. M., Yang, B., & Bartlett, K. B. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279-301.
- Intaraprasong, B., Dityen, W., Krugkrunjit, P., & Subhadrabandhu, T. (2012). Job satisfaction and organizational citizenship behavior of personnel at one university hospital in Thailand. *Journal of the Medical Association of Thailand*, 95(6), 102-108.
- Katyal, S. (2014). An empirical research study to analyze the quality of core work force in colleges of sonapat. *Management & Technology*, 3(5), 61-69.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-53.

- Malik, M. I., & Usman, A. (2011). Role overload, job satisfaction and their effect on layoff survivor's job retention and productivity. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(11), 427-440.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74, 157-164.
- Pasebani, F., Mohammadi, S., & Yektatyar, M. (2012). The relationship between organizational learning culture and job satisfaction and internal service quality in sport organizations in Iran. *Archives of Applied Science Research*, 4(4), 1901-1905.
- Pouramini, Z., & Fayyazi, M. (2015). The relationship between positive organizational behavior with job satisfaction, organizational citizenship behavior, and employee engagement. *International Business Research*, 8(9), 57-66.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Will, A. (2005). *SmartPLS 2.0 M3*. Hamburg: SmartPLS. Retrieved July 21, 2018, from <https://www.smartpls.com/smartpls2>
- Sadodin, S. N., Daghighan, Z. K., Esmaily, H., & Hooshmand, E. (2016). The relationship between organizational citizenship behavior, job satisfaction, and occupational stress among midwives working in healthcare centers of Mashhad, Iran, 2014. *Journal of Midwifery and Reproductive Health*, 4(2), 622-630.
- Streimikiene, D., & Grundey, D. (2009). Life satisfaction and happiness: The factors in work performance. *Economics and Sociology*, 2(1), 9-26.
- Varghese, S., & Jayan, C. (2013). Quality of work life: A dynamic multidimensional construct at work place-Part II. *Guru Journal of Behavioral and Social Sciences*, 1(2), 91-104.
- Yurcu, G., & Akinci, Z. (2017). Influence of organizational citizenship behavior on hotel employees' job satisfaction and subjective well-being. *Advances in Hospitality and Tourism Research*, 5(1), 57-83.
- Yurcu, G., Colakoglu, U., & Atay, H. (2015). The effect of organizational citizenship behavior on subjective well-being. *International Journal of Business and Social Science*, 6(8), 120-130.

