



วิทยานิพนธ์

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

Organizational Citizenship Behavior of Operational Workers at
an Automobile Tire Company

นางสาวเมธิพันธ์ พวงเกตุ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พ.ศ. 2551



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม

จิตวิทยา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

Organizational Citizenship Behavior of Operational Workers at an Automobile Tire
Company

นามผู้วิจัย นางสาวเมธิพันธุ์ พวงเกตุ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพทีนนา สมุทรานนท์, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D.)

หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญจนา ธีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 4 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2551

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

Organizational Citizenship Behavior of Operational Workers at
an Automobile Tire Company

โดย

นางสาวเมธิพันธุ์ พวงเกตุ

เสนอ

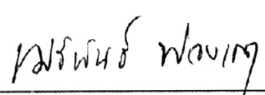
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

พ.ศ. 2551

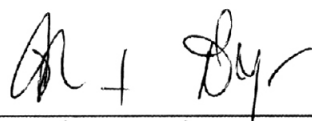
เมธีพันธุ์ พวงเกตุ 2551: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพทินา สมุทรานนท์, Ph.D. 156 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ และศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของหัวหน้างานระดับต้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายของหัวหน้างานระดับต้นมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานระดับต้นและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของพนักงานระดับปฏิบัติการสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 49.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ลายมือชื่อนิสิต



ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

28 / 5 / 51

Methiphan Phuangket 2008: Organizational Citizenship Behavior of Operational Workers at an Automobile Tire Company. Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Assistant Professor Thipthinna Smuthranond, Ph.D 156 pages.

This research studied the level of leadership of the supervisor, quality of work life and organizational citizenship of operational workers, the relationship between the leadership of the supervisor and the quality of the work life and organizational citizenship behavior of operational workers. In addition, it considered the variables that could predict the organizational citizenship behavior of operational workers. The sample consisted of 288 operational workers at an automobile tire company. The research data was collected in a questionnaire. Analytical statistics used were the Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

Results showed that the transformational leadership and the transactional leadership of the supervisor were positively correlated with the organizational citizenship behavior of operational workers at a statistical level of .01 and .05 respectively, while the laissez-faire leadership of the supervisor was negatively correlated with the organizational citizenship behavior of operational workers at a statistical level of .01. The quality of work life was measured in terms of: adequate and fair compensation; a safe and healthy environment; the development of human capacities; growth and security; social integration; constitutionalism; the total life space; and social relevance. These were all positively correlated with the organizational citizenship behavior of operational workers at a statistical level of .05. 49.4. % of the organizational citizenship behavior at statistical level of .01 was predicted by: the transformational leadership of the supervisor; the quality of work life with a social relevance; social integration; a safe and healthy environment; and by adequate and fair payment.

Methiphan P.

Student's signature

T. Smuth

Thesis Advisor's signature

28 / 5 / 2008

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทิพตินนา สมุทรานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทิพย์วัลย์ สุรินยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา รวมถึงผู้เขียนตำรา เอกสาร บทความต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำมาอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณค่านวณ ศรีพงษ์พันธ์ และผู้บริหารของบริษัท ที่กรุณาอนุญาตให้ผู้วิจัย ได้เข้าไปทำแบบสอบถามและให้ความช่วยเหลือเรื่องการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ข้อมูลอันเป็น ประโยชน์ต่องานวิจัย ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถาม

สาระความรู้ คุณประโยชน์ และคุณค่าใดๆ ที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็น เครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เมธิพันธุ์ พวงเกตุ

พฤษภาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(5)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 การตรวจสอบเอกสาร	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	29
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	50
สมมติฐานการวิจัย	51
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	54
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยข้อมูล	55
การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การวิเคราะห์ข้อมูล	60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	70
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	70

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	72
ผลการวิจัย	72
ข้อวิจารณ์	94
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	129
สรุปผลการวิจัย	130
ข้อเสนอแนะ	134
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	144
ภาคผนวก	152

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน โดยมีแผนกเป็นชั้นภูมิ	55
2	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำ	59
3	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน	59
4	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	59
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส และรายได้	73
6	ค่าเฉลี่ย \bar{x} ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้างานคุณภาพ ชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง	75
7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง	77
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง	83
10	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง	84
11	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง	86
12	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง	87
13	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง	89
14	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง	92
16	สรุปตัวแปรอิสระสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม และรายด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง	94

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปถึงทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญ คือ คน (Man) เงิน (Money) สิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปเช่นกันว่า “คน” นั้น เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด คนจะเป็นที่มาของประสิทธิผลประสิทธิภาพสูงสุดของงาน (สร้อยตระกูล (ตีวยานนท์) อรรถมานะ, 2545:3) ความสำเร็จหรือความสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากความสามารถในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเหมาะสมจะสามารถสร้างความเจริญเติบโตแก่องค์การได้เป็นอย่างดี เพราะ “คน” มีศักยภาพในตัวเองมากมาย หากองค์การมีหลักเกณฑ์ วัตถุประสงค์ ที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพจะส่งเสริมให้ “คน” ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้บรรลุความสำเร็จ และอุทิศตนให้แก่องค์การได้อย่างเต็มที่ แต่เนื่องจากสภาพขององค์การในทุกวันนี้ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเป็นอย่างมากทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การโดยตรง ดังนั้นการที่องค์การจะสามารถต่อสู้กับปัญหาต่างๆ เหล่านี้ หรือสามารถอยู่รอดได้นั้น องค์การต้องให้ความสนใจในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การต้องมี “คน” เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์การ ที่สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้แก่องค์การได้อย่างมหาศาล ดังนั้น องค์การจึงต้องค้นหา และพัฒนาความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของคน ธีารังรักษาให้มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี ทำให้มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์การและต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่พนักงานเช่นเดียวกับการให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของลูกค้าภายนอก ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานมีหลายปัจจัยด้วยกัน (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2546)

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทาง การจัดแถวให้กับบุคคลต่างๆ รวมทั้งการจูงใจประกอบสร้าง

แรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม เป็นการจัดการด้านพลังใจ พลังร่างกาย และพลังปัญญาของคน เพื่อให้องค์กรได้ดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างราบรื่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กร ผู้บริหารหรือผู้นำเป็นผู้ที่ได้รับการมอบอำนาจและสิทธิการตัดสินใจ การจัดการ (นิตย สัมมาพันธ์, 2546:139) ผู้นำมีความสำคัญในองค์กรถึงแม้จะไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับเราโดยตรงแต่ความเป็นผู้นำของบุคคลเหล่านั้น มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของเราไม่น้อยทีเดียว เป็นต้นว่ามีอิทธิพลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Aspects) การใช้อำนาจอิทธิพล (Influence) เพื่อจูงใจกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานหากผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ ก็จะทำงานอย่างไม่เต็มที่ไมเต็มใจเสมือนหนึ่งไม่มีความพึงพอใจในงานที่ตัวเองปฏิบัติแต่ต้องปฏิบัติงานด้วยความจำใจ (สุรพล พยอมแย้ม, 2541: 79-80)

ในชีวิตมนุษย์นั้นการทำงานทั้งหมดคิดเป็นเวลาหนึ่งส่วนสามถึงครึ่งหนึ่งของชีวิตหรือประมาณ 40-45 ปีที่ต้องใช้เวลาในการทำงาน ถ้าหากว่าในชีวิตการทำงานมีความสุขและความพึงพอใจแล้วย่อมส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวและมีผลกระทบต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ต่อครอบครัว และต่อสังคมด้วย (Schultz and Schultz, 2002: 224) การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้คุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้นและเป็นการลดต้นทุนในการผลิต เป็นการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กรให้ดีขึ้น เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารให้ดีขึ้นส่งเสริมความร่วมมือในองค์กรและความรู้สึกที่ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร การที่มนุษย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ผลกระทบที่ตามมาคือ การขาดความพึงพอใจในการทำงาน มีการหยุดงานบ่อย สุขภาพจิตที่ไม่ดี เป็นผลให้ประสิทธิภาพในการผลิตลดลง มีการลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อองค์กร ทำให้ผลิตภาพขององค์กรลดลง สินค้าและบริการที่ผลิตได้มีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น (วิภาวี ศรีเพียร, 2537: 8)

ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานนอกจากจะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลแล้วยังส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) (Organ, 1987: 8-13) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ประกอบไปด้วยพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กร แต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของบุคคลที่เต็มใจที่จะปฏิบัติอย่างเต็มที่เกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรอย่างดี

(สญา ชีระวิชิตระกุล, 2547:16) นับเป็นพฤติกรรมที่ดีที่องค์กรและผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญและหาวิธีที่จะสนับสนุนให้บุคคลในองค์กรมีพฤติกรรมนี้ ซึ่งภาวะผู้นำมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานกล่าวคือถ้าพนักงานรับรู้ถึงพฤติกรรมของหัวหน้างานที่มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีความชัดเจนในเป้าหมาย ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแล้ว พนักงานจะแสดงพฤติกรรมที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่กำหนดด้วยความเต็มใจ ตั้งใจทำงานและทุ่มเทความสามารถเพื่อทำงานของตนอย่างเต็มที่ (Bass and Avolio, 1991 อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545) เช่นเดียวกันถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีก็จะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานด้วย กล่าวคือถ้าพนักงานมีความพึงพอใจงานที่สืบเนื่องมาจากลักษณะงานที่ให้ความสำคัญต่อคุณค่าความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติงานที่มีผลต่อจิตใจ ต่อสุขภาพร่างกาย และต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลจะส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เช่น การลาออก การขาดงาน และพฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่น (Organ and Bateman, 1991: 364)

บริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นบริษัทที่ทำการผลิตยางรถยนต์เพื่อการส่งออกรายใหญ่แห่งหนึ่งในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สามารถผลิตยางรถยนต์ที่สูงด้วยคุณภาพได้มาตรฐานจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศทั่วโลก จากปริมาณการส่งออกเพียงเล็กน้อยในระยะแรกเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน สามารถนำเงินตราเข้าประเทศเป็นจำนวนมาก ช่วยสร้างความมั่นคงให้เศรษฐกิจไทย โดยในปี 2548 บริษัทผลิตยางรถยนต์นี้ได้รับส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนให้ขยายกำลังการผลิตยางรถยนต์ เพิ่มอีก 2,000 คันต่อปี ดังนั้น เพื่อรองรับการขยายกำลังการผลิตดังกล่าวตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ซึ่งนอกจากบริษัทจะอาศัยระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยแล้ว บริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งต้องให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรด้วย เนื่องจากบุคคลที่ทำงานในองค์กรล้วนแต่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนทำให้การดำเนินธุรกิจขององค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ทั้งนี้การที่หัวหน้างานระดับต้นมีภาวะผู้นำและพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วย่อมส่งเสริมให้พนักงานระดับปฏิบัติการแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกมาด้วยความเต็มใจและส่งผลให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง ซึ่ง

ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น ตลอดจนเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีระดับที่เหมาะสม เพื่อเอื้ออำนวยให้พนักงานระดับปฏิบัติการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง
2. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง
3. ทราบถึงตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น และคุณภาพชีวิต

ในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

4. สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น ตลอดจนเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีระดับที่เหมาะสม เพื่อเอื้ออำนวยให้พนักงานระดับปฏิบัติการเกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง ในฝ่ายการผลิต ซึ่งเป็นฝ่ายที่เป็นกำลังหลัก และหัวใจสำคัญขององค์กร จำนวน 1,025 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ณ เดือน เมษายน 2550

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา ภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง โดยแต่ละเรื่องจะศึกษาในขอบข่ายเนื้อหาดังต่อไปนี้

2.1 ภาวะผู้นำ ศึกษาโดยครอบคลุมภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1991) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1975) ซึ่งประกอบด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่นๆ และด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

2.3 พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามแนวคิดของ Organ (1987, 1990 และ 1991) ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรม 5 พฤติกรรม คือ พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรม

การคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรม การให้ความร่วมมือ

นิยามศัพท์

พนักงานระดับปฏิบัติการหมายถึงบุคคลที่ทำงานในระดับปฏิบัติการในสายการผลิตของ บริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งซึ่งใช้เป็นแหล่งเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

หัวหน้างานระดับต้น หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ ปฏิบัติงานอยู่ในสายการผลิตของบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งซึ่งใช้เป็นแหล่งเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้

ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้ใช้ความพยายามในการทำงานให้สูงขึ้น จูงใจให้มีการพัฒนาและใช้ความสามารถ สูงขึ้นในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน โดยให้พนักงานระดับปฏิบัติการ ประเมินหัวหน้างานของตนประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยสบาย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น กระตุ้นให้เกิดการ ตระหนักรู้ในภารกิจหลักและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การ หรือสังคม โดยผ่านการ แสดงออกในรูปแบบ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง กระบวนการของผู้นำที่พยายามเชื่อมโยงความต้องการ และรางวัล กับความสำเร็จตามเป้าหมาย จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามปฏิบัติงานตามที่ตนคาดหวังไว้ ผู้นำจะคอยช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานและผู้ตามต้องการ โดยแสดงออกในรูปแบบของการใช้รางวัลตาม สถานการณ์ หรือการบริหารแบบวางเฉยไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงาน

ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายหมายถึงกระบวนการของผู้นำที่แสดงให้เห็นว่าไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วม เมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานหรือต่อการทำงานทั้งในสภาพแวดล้อมและสภาพสังคมรอบๆ ตัวที่ก่อให้เกิดความสุข และส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและมีประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่นๆ และด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง การที่พนักงานได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี สถานที่ทำงานไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มีสภาพเอื้ออำนวยต่อการทำงานได้อย่างสะดวกสบาย โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานในการทำงาน

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในงาน อันจะทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และมีความรู้สึกทำพายในการทำงานนั้น

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอนาคต รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งงาน การสับเปลี่ยน โยคย้ายตำแหน่งหน้าที่เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

ด้านการบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับ และร่วมมือกัน

ทำงานด้วยดี พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยปราศจากการแบ่งชั้นวรรณะกันในองค์กร

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีสิทธิส่วนบุคคล มีเสรีภาพในการพูดสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย มีความเสมอภาคในการทำงาน รวมถึงการให้ความเคารพต่อสิทธิของเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง การที่พนักงานสามารถจัดแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมในทางบวกของพนักงานที่นอกเหนือจากหน้าที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ โดยพนักงานปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้มีส่วนช่วยทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างดี สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5 ด้าน คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานทำด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงานให้สามารถทำงานในหน้าที่ให้เสร็จสมบูรณ์ ภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติ เช่น การแนะนำให้แก่พนักงานที่เข้ามาใหม่ว่าจะต้องใช้อุปกรณ์ใดบ้าง ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในงานที่ค้างค้าง หรือช่วงที่เพื่อนร่วมงานลาป่วย

พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาหรือแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ไม่ทำให้การทะเลาะเบาะแว้งขยายออกไปเมื่อมีการถกเถียงหรือช่วยจากบุคคลอื่น มี

พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น เช่น มีการเคารพสิทธิของบุคคลอื่น มีความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่นเป็นต้น

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหา ความคับข้องใจ ความเครียด หรือความไม่สะดวกสบายในงานที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และอุปสรรคในการทำงานโดยปราศจากความไม่เข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามทิศทางที่ควรจะเป็น ให้การยอมรับความคิดเห็นของกลุ่ม เสียสละความสนใจของตนเองเพื่อกลุ่ม

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นบทบาทและปฏิบัติงานในรูปแบบที่เหนือกว่าระดับความต้องการในการปฏิบัติงานที่ต่ำสุด เช่น มีความตรงต่อเวลา รักษาความสะอาดเรียบร้อย การช่วยเหลือรักษาอุปกรณ์ภายในที่ทำงาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ไม่ขาดงาน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับเรื่องส่วนตัว

พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงความรับผิดชอบเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับนโยบายขององค์กร ให้ความสนใจในที่ประชุมด้วยความสมัครใจแสดงความเต็มใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กรติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ในการศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมกร เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางการศึกษาวิจัยโดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ซึ่งจะช่วยยกระดับ ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการทำงานเนื่องจากภาวะผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถในการนำ หรือจูงใจโน้มน้าวบุคคลและกลุ่มให้มารวมพลังกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย กล่าวคือองค์กรจะ สำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้นำเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะผู้นำที่ดีจะพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี และทั้งสองฝ่ายก็จะช่วยกันสร้างผลผลิต สินค้า หรือบริการที่ต้องการได้ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2545: 253) ถ้าองค์กรใดพัฒนาภาวะผู้นำของตนอย่าง จริงจังแล้ว องค์กรนั้นก็จะเป็นที่เกิดความแข็งแกร่ง และมีความได้เปรียบแข่งขันมากขึ้น (นิตย์ สัมมาพันธ์, 2546: 82)

ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาและตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 219) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึงบุคคลที่มีความสามารถในการตัดสินใจใช้อำนาจหน้าที่การที่มีอิทธิพลที่จะชักนำผู้อื่นให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน

สมยศ นาวิการ (2540: 155) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ หมายถึงการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้กระทำการที่ผู้นำต้องการให้พวกเขากระทำ

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2545: 254) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึงเป็นเรื่องของความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าวชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงาน เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุรพล พยอมเยี่ยม (2541: 79-80) กล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญในองค์การ ถึงแม้จะไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับเราโดยตรง แต่ความเป็นผู้นำของบุคคลเหล่านั้น มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของเราไม่น้อยทีเดียว เป็นต้นว่า มีอิทธิพลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Aspects) การใช้อำนาจอิทธิพล (Influence) เพื่อจูงใจกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานหากผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ ก็จะทำงานอย่างไม่เต็มที่ไมเต็มใจเสมือนหนึ่งไม่มีความพึงพอใจในงานที่ตัวเองปฏิบัติแต่ต้องปฏิบัติงานด้วยความจำใจ

พิทยา บวรวัฒนา (2544: 68) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมีอิทธิพลต่อคนอื่นในกลุ่มให้มุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวม

กานดา จันทร์เยี่ยม (2546: 128) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่าภาวะผู้นำหมายถึง เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในการชักนำ หรือโน้มน้าวให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาภายในองค์การ หรือกลุ่มของตนในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

นิศย์ สัมมาพันธ์ (2546: 139) กล่าวว่าภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทาง การจัดแถวให้กับบุคคลต่างๆ รวมทั้งการจูงใจสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม เป็นการจัดการด้านพลังใจ พลังร่างกาย และพลังปัญญาของคน เพื่อให้องค์การได้ดำเนินการให้สำเร็จตาม

เป้าหมายอย่างราบรื่นภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กร ผู้บริหารหรือผู้นำเป็นผู้ที่ได้รับการมอบอำนาจและสิทธิการตัดสินใจ การจัดการ

วิเชียร วิทษุคม (2548: 3) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่าหมายถึงลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

House *et al.* (1999 Cited in Yukl 2006: 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพล ชักจูง ทำให้สามารถนำไปสู่การสนับสนุนประสิทธิผลและผลสำเร็จขององค์กร

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2003: 286) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า เป็นความพิเศษของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อตัวบุคคล หรือการที่กลุ่มทำตามความต้องการของผู้หน้านั้นเอง

Ivancevich and Matteson (2002: 425) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการที่มีอิทธิพลโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำตามให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Yukl (1989: 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเป้าหมายของกลุ่มและองค์กร การจูงใจ ให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดำเนินตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีอิทธิพลต่อการดำเนินการของกลุ่ม วัฒนธรรมองค์กร

Yukl (2006: 5) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในการพยายามชักนำ องค์กรประกอบและอำนวยความสะดวกในกิจกรรม และความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กร

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ใช้ความพยายามในการทำงานให้สูงขึ้น จูงใจให้มีการพัฒนาและใช้ความสามารถสูงขึ้นในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

เป็นที่ยอมรับกันว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อปัจจัยต่างๆ เช่น ประสิทธิภาพขององค์การและประสิทธิผลของกลุ่ม ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือกลุ่ม จึงมีนักวิจัยหลายท่านให้ความสนใจทำการศึกษาวิจัยและการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำ ซึ่งมีหลายแนวทางแล้วแต่ความสนใจและทัศนะของนักวิจัยแต่ละท่าน Yukl (2006: 14-17) ได้สรุปแนวทางการศึกษางานวิจัยของภาวะผู้นำได้ 5 แนวความคิด ดังนี้

1. แนวคิดเชิงคุณลักษณะ (Trait Approach)

การศึกษาวิจัยแนวคิดเชิงคุณลักษณะจะมุ่งเน้นไปที่คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำซึ่งในอดีตที่ผ่านมาเชื่อว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีคุณสมบัติพิเศษเหนือกว่าผู้ตาม เช่น การทำงานไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย การสามารถหยั่งรู้ใจคนได้ การคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้แม่นยำอย่างน่ามหัศจรรย์ และมีพรสวรรค์ในการชักจูงได้อย่างเหลือเชื่อ การศึกษาแนวคิดเชิงคุณลักษณะของผู้นำได้มีมากในระหว่าง ค.ศ.1930 - 1940 แต่ก็ไม่มีงานวิจัยใดยืนยันได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำแต่ละคุณลักษณะมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของผู้นำได้อย่างไร จึงทำให้นักวิจัยให้ความสนใจในคุณลักษณะของผู้นำน้อยลงตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ได้มีความพยายามที่จะศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้นำที่จำเป็นสำหรับงานแต่ละประเภท และในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน คุณลักษณะใดที่จะช่วยให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้

2. แนวคิดเชิงพฤติกรรม (Behavior Approach)

เริ่มต้นในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1950 หลังจากที่นักวิชาการหลายท่านรู้สึกไม่เห็นด้วยกับผลการศึกษาแนวคิดเชิงคุณลักษณะของผู้นำและเริ่มสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจาก พฤติกรรมหรือแบบของผู้นำนั้นมักจะมุ่งไปที่พฤติกรรมว่ามีพฤติกรรมอะไรบ้างของผู้นำที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆหรือผู้นำทำอะไรบ้างในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการศึกษาวิจัยแนวความคิดเชิงพฤติกรรมของผู้นำจะแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม

ใหญ่ ๆ โดยกลุ่มแรกจะทำการศึกษากิจกรรมต่าง ๆ ของงานบริหารของผู้นำและเวลาที่ผู้นำใช้ในแต่ ละกิจกรรมในระยะต้น ส่วนในปัจจุบันจะมุ่งเน้นศึกษาภาระหน้าที่หรืองานของผู้นำแต่ละชนิด เพื่อ ค้นหาพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสมหรือทำให้แต่ละภารกิจประสบความสำเร็จ สำหรับงานวิจัยกลุ่มที่ สองจะศึกษามุ่งเน้นไปที่ความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ ของผู้นำ โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ กับความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงาน ของผู้ตาม ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำที่นำมาพิจารณามักเป็นพฤติกรรมที่สำคัญๆ (Critical Incident) ใน การบริหาร

3. แนวคิดเชิงอำนาจ-อิทธิพล (Power-Influence Approach)

ปี ค.ศ.1959 มีการศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจากอำนาจ-อิทธิพลของผู้นำส่วน ใหญ่จะเน้นหรือพิจารณาที่ขนาด ชนิดและการใช้อำนาจของผู้นำ ดังที่ยอมรับกันแล้วว่าอำนาจเป็น สิ่งสำคัญสำหรับผู้นำ เพราะนอกจากจะทำให้มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ยังมีอิทธิพลต่อผู้นำ ระดับเดียวกัน ผู้บังคับบัญชาในระดับสูง รวมทั้งบุคคลภายนอกและบุคคลภายในองค์กร การ ศึกษาวิจัยแนวคิดเชิงอำนาจ-อิทธิพลนี้ นักวิจัยจะมีคำถามที่ต้องการคำตอบอยู่หลายคำถาม ได้แก่ อะไรคือแหล่งของอำนาจผู้นำ ลักษณะเฉพาะของผู้นำ และสถานการณ์เช่นไรที่ทำให้ผู้นำมีอำนาจ ทิศทางการเพิ่มและลดอำนาจของผู้นำจากกระบวนการแลกเปลี่ยนอิทธิพลเป็นอย่างไร

4. แนวคิดเชิงสถานการณ์ (Situational Approach)

ปี ค.ศ.1967 การศึกษาแนวคิดเชิงสถานการณ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำนั้น จะมุ่งเน้นศึกษาสถานการณ์ที่สำคัญ ๆ เช่น อำนาจหน้าที่ และความมั่นคงของผู้นำ ลักษณะงานของ ผู้นำ ความสามารถและแรงจูงใจของผู้ตาม สภาพแวดล้อมภายนอก ความคาดหวังและข้อเรียกร้อง ต่าง ๆ เกี่ยวกับงานของกลุ่ม เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์กร การศึกษาแนวคิดเชิง สถานการณ์นี้ แยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ โดยกลุ่มแรกจะมุ่งเน้นว่าสถานการณ์ใดที่จะมีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมแต่ละพฤติกรรมของผู้นำอย่างไร สำหรับกลุ่มที่สองมุ่งที่จะศึกษาว่าสถานการณ์ ลักษณะใดจะมีส่วนทำให้พฤติกรรมหรือแบบของผู้นำ รวมทั้งคุณลักษณะของผู้นำมีผลต่อ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ เพราะนักวิจัยกลุ่มนี้มีพื้นฐานความคิดที่ว่าพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง ไม่เหมาะสมสำหรับทุกสถานการณ์ หรือประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับ พฤติกรรมให้เป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ หรือเหมาะสมกับสถานการณ์

5. แนวคิดเชิงบูรณาการ (Integrative Approach)

ศึกษาในเรื่องอื่นๆ นอกจากประเภทของผู้นำซึ่งแนวความคิดนี้จะพยายามอธิบายว่าทำไมผู้ได้บังคับบัญชาของผู้นำบางประเภทถึงเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำประเภทนั้นๆ มีวิสัยทัศน์และมีวิธีปฏิบัติอย่างไร

นอกจากนี้ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ(2542) ได้แบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำออกเป็น 4 ทฤษฎีดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ
2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม
3. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์
4. ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

สำหรับรายละเอียดของทฤษฎีทั้ง 4 นั้น มีดังต่อไปนี้คือ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories of Leadership)

ทฤษฎีนี้อยู่ในช่วงปลายศตวรรษที่ 19 จนกระทั่งต้นศตวรรษที่ 20 โดยมีความเชื่อว่า คนที่เป็นผู้นำจะมีลักษณะแตกต่างจากคนที่ไม่ใช่ผู้นำ (Navahandi, 1997)

ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำเป็นทฤษฎีซึ่งเสาะแสวงหาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านร่างกาย หรือด้านสติปัญญาซึ่งแยกให้เห็นความแตกต่างของบุคคลที่เป็นผู้นำออกจากบุคคลที่ไม่ได้เป็นผู้นำ คุณลักษณะ 6 ประการของผู้นำ (อ้างอิงในศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542) มีดังนี้

- 1.1 มีพลังและความทะเยอทะยานสูง
- 1.2 มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น
- 1.3 มีความซื่อสัตย์สุจริต และความซื่อตรง
- 1.4 มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง
- 1.5 ความเฉลียวฉลาด
- 1.6 มีความรอบรู้ในการทำงาน

บุคคลที่มีความเป็นผู้นำในตนเอง หมายถึง บุคคลที่มีความยืดหยุ่นในการปรับบุคลิกภาพให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ แต่อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีการรับรองว่าคุณลักษณะใดจะทำให้เป็นผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Leadership)

ยุคการศึกษาผู้นำเชิงพฤติกรรมเริ่มตั้งแต่ช่วงกลาง ค.ศ. 1940 จนกระทั่งถึงช่วงต้น ค.ศ. 1970 เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ บางส่วนถูกรอบครอบงำโดยทฤษฎีของนักพฤติกรรมศาสตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสหรัฐอเมริกาและในอังกฤษ ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรมมุ่งไปที่ความพยายามในการระบุพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพว่าเป็นแบบใดมากกว่าที่จะมุ่งเน้นไปที่ใครคือผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Nahavandi, 1997) การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่สำคัญ ๆ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (1998 อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542) ได้ค้นพบแบบของพฤติกรรมของผู้นำ 2 มิติ คือ

2.1.1 ผู้นำที่มุ่งถึงตนเองเป็นหลัก (Initiating Structure) เป็นลักษณะของผู้นำ ซึ่งให้ความสำคัญที่บทบาทของตัวเอง และคาดหวังผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างสรรค์ในการทำงานสูง ซึ่งจะเห็นได้จากการพิถีพิถันการมอบหมายงาน และการคาดหวังในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและสำเร็จตามกำหนดเวลาที่ต้องการด้วย

2.1.2 ผู้นำที่มุ่งถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration) เป็นผู้นำที่มีลักษณะแสดงความเป็นมิตร ความไว้วางใจ ความเชื่อถือและความอบอุ่นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำประเภทนี้จะไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

2.2 การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (1998 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542) ได้ข้อสรุป 2 ประการ คือ

2.2.1 พฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งที่คนหรือพนักงาน พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งที่คนจะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของพนักงาน

2.2.2 พฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งที่ผลผลิตหรืองาน พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งที่ผลผลิตจะแสดงพฤติกรรมตรงกันข้าม กล่าวคือจะเน้นงานและเทคนิคต่างๆ ในการผลิตเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3 ทฤษฎีของ Blake และ Mouton กับ ทฤษฎี Managerial Grid กล่าวว่า ผู้นำจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไรอาจดูได้จากการผสมประสานระหว่างความคิดที่ผู้นำมีต่อตัวบุคคลและต่อการผลิต ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อบุคคล (Concern for People) หรืออาจให้ความสำคัญต่อการผลิต (Concern for Production) หรืออาจให้ความสำคัญทั้งต่อคนและต่อการผลิตก็ได้ (พรธรรมราช ทรัพย์ะประภา, 2529) แบบของผู้นำทั้ง 5 ประเภท มีลักษณะดังต่อไปนี้คือ

2.3.1 การจัดการแบบเน้นอำนาจและการเชื่อฟัง (Authority – Obedience) ผู้นำแบบ 9, 1 เป็นแบบของผู้นำที่เน้นการผลิตมากกว่าเน้นที่ตัวคนงาน ผู้นำจะเข้มงวดต่อวิธีการทำงานตามระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในรูปของการใช้อำนาจและการเชื่อฟัง

2.3.2 การจัดการที่เน้นการสมาคม (Country Club Management) ผู้นำแบบ 1, 9 ผู้นำแบบนี้เป็นแบบตรงกันข้ามกับแบบ 9, 1 คือ จะเน้นการรักษาสัมพันธภาพในระหว่างบุคคลที่ราบรื่นและไม่ขัดขวางผู้ใด ทักษะคิดและความรู้สึกของบุคคลมีความสำคัญมากกว่าการผลิต

2.3.3 การจัดการแบบปล่อยตามสบาย (Impoverished Management) ผู้นำแบบ 1, 1 ผู้นำแบบนี้เป็นแบบที่แย่มากที่สุด กล่าวคือ มีความสนใจต่ำมากทั้งที่ตัวบุคคลและการผลิต ผู้นำแบบ 1, 1 ไม่ได้ดำเนินการบริหารอย่างจริงจังเท่าไรนัก

2.3.4 การจัดการแบบพบกันครึ่งทางระหว่างการผลิตและคนผลิต (Organization Man Management) ผู้นำแบบ 5, 5 ผู้นำแบบนี้มีความสนใจปานกลางทั้งที่ตัวบุคคลและที่การผลิต ผู้นำมักจะเป็นบุคคลที่ชอบประนีประนอม เพื่อให้ได้ความพึงพอใจทั้งที่ตัวบุคคลและที่การผลิต ผู้บริหารแบบนี้จะพยายามทำตัวเป็นคนยืดหยุ่น ทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และไม่มีอคติหมายสูงเท่าไรนัก

2.3.5 การจัดการแบบเน้นการทำงานเป็นทีม (Team Management) ผู้นำแบบ 9, 9 ผู้นำแบบนี้มีวัตถุประสงค์ในการบริหารงานด้วยการสนับสนุนสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ผลผลิตสูง และขวัญกำลังใจสูงด้วยการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผู้นำจะตั้งสมมติฐานว่าความต้องการพื้นฐานของบุคคลจะได้รับการตอบสนองด้วยผลงานที่สร้างสรรค์และด้วยการแสดงความสนใจอย่างสูงต่อตัวบุคคลและต่อการผลิต

3. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories)

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์จะเน้นที่ความสำคัญของปัจจัยทางสภาพแวดล้อม ยกตัวอย่างเช่น ธรรมชาติของงานที่ปฏิบัติโดยผู้นำ ธรรมชาติของสิ่งแวดล้อมภายนอกและคุณลักษณะของผู้ตาม (Yukl, 1994) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ที่สำคัญมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำของฟีลเดอร์ (Fiedler's Contingency Theory of Leadership)

รูปแบบ LPC (The Least Preferred Coworker Scale) ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่ออธิบายว่าสถานการณ์ทำให้มีความสัมพันธ์กันระหว่างคุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิภาพได้อย่างไร (Yukl, 1994) Fielder ได้กล่าวว่า มีปัจจัยทางสถานการณ์อยู่ 3 ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอำนาจและอิทธิพลของผู้นำ และยังเป็นตัวกำหนดว่า ผู้นำจะมีลักษณะประชาธิปไตยและเน้นที่ตัวบุคคล หรือมีลักษณะเผด็จการและเน้นที่ตัวงาน (พรธรรมราช ทรัพย์ประภา, 2529) ซึ่งมีดังต่อไปนี้คือ

3.1.1 สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Relations) Fielder กล่าวว่า ผู้นำจะมีอำนาจและอิทธิพลต่อสมาชิกถ้าผู้นำมีสัมพันธภาพอันดีต่อสมาชิกหรือต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะมีอำนาจและอิทธิพลต่อสมาชิกมากกว่าผู้นำที่ขาดสัมพันธภาพอันดีต่อสมาชิก

3.1.2 การจับมอบหมายงาน คือ การกำหนดว่างานของกลุ่มที่ต้องทำอยู่เป็นประจำและที่สามารถทำนายได้นั้นเป็นอย่างไร Fielder กล่าวว่างานต่างๆ และการมอบหมายงานอะไรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำนั้น ถ้ากระทำอย่างรอบคอบด้วยการจัดวางโครงสร้างอย่างมีแบบแผนจะช่วยให้ผู้นำคนนั้นมีอิทธิพลมากกว่างานที่ไม่ชัดเจนและสับสน

3.1.3 อำนาจที่เกี่ยวกับตำแหน่ง (Position Power) ปัจจุบันนี้หมายถึงระดับที่ลักษณะของงานในตัวองงานเองที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้ผู้นำสามารถทำให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติตามและยอมรับการนำของผู้ผู้นำได้ เช่น อำนาจในการว่าจ้าง การให้ออก การบังคับ การลงโทษ และอื่นๆ

3.2 ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey และ Blanchard (Hersey and Blanchard Situational Leadership Theory) ผู้นำตามสถานการณ์ในทฤษฎีนี้จะมุ่ง 2 ทักษะ คือ พฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมความสัมพันธ์ โดยจะพิจารณาในลักษณะสูงหรือต่ำ แล้วจึงรวมทั้ง 2 ลักษณะเข้าเป็นพฤติกรรมของผู้ผู้นำ 4 ประเภท (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542) คือ

3.2.1 การบอกกล่าว (Telling) รูปแบบผู้นำแบบนี้จะทำงานดีที่สุดกับพนักงาน ซึ่งไม่เต็มใจและขาดความสามารถหรือขาดความเชื่อมั่นที่จะทำงาน

3.2.2 การใช้งาน (Selling) เป็นผู้นำแบบบงการเกี่ยวกับงานและขณะเดียวกันก็ให้การสนับสนุนความต้องการของพนักงาน

3.2.3 การมีส่วนร่วม (Participating) ผู้นำจะมุ่งการติดต่อสื่อสารและให้การสนับสนุนและแสดงบทบาทในการอำนวยความสะดวกอย่างเพื่อให้งานสำเร็จ

3.2.4 การมอบหมายงาน (Delegating) ผู้นำจะอำนวยความสะดวกหรือให้การสนับสนุนต่ำ โดยให้พนักงานทำงานให้สำเร็จด้วยตัวเอง รูปแบบนี้จะทำงานดีที่สุดสำหรับผู้ตามที่มีความสามารถและมีการจูงใจ

3.3 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader Member Exchange Theory) ผู้นำจะสร้างกลุ่มพวกเดียวกัน และกลุ่มคนที่เป็นพวกอื่นขึ้นมา ผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในกลุ่มที่เป็นกลุ่มคนพวกเดียวกัน (In-Group) นี้จะมีสมรรถนะการทำงานที่สูงกว่า อัตราการออกงานน้อย และพอใจหัวหน้ามากกว่า ผู้นำมักจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนแตกต่างกัน และมีความโน้มเอียงที่จะพอใจผู้ใต้บังคับบัญชาที่ท้ทำสิ่งต่าง ๆ ให้มากกว่า จากการศึกษาพบว่าผู้นำจะเลือกผู้ใต้บังคับบัญชาที่เข้ามาเป็นกลุ่มคนพวกเดียวกันจากลักษณะบางประการ เช่น อายุ เพศ ทักษะ ซึ่งคล้าย ๆ กับผู้นำ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2542)

3.4 ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพย่อมเป็นหน้าที่ของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสรุปว่าคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีลักษณะเป็นเผด็จการสูงมีแนวโน้มที่จะยอมรับผู้นำที่มีลักษณะนำทางมากกว่าที่จะยอมรับผู้นำที่มีลักษณะร่วมมือกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเชื่อในการควบคุมตนเองภายในคือเชื่อว่ารางวัลใดก็ตามที่ตนจะได้ย่อมขึ้นอยู่กับความพยายามของตนเอง บุคคลที่มีความเชื่อเช่นนี้จะมีความพึงพอใจในผู้นำที่มีลักษณะร่วมมือกันมากกว่าแบบอื่น และถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเองมีความสามารถที่จะทำงานอยู่ในระดับสูงแล้วจะไม่ค่อยยอมรับความเป็นผู้นำแบบนำทาง (พรรณราย ทริพย์ประกา, 2529)

3.5 ทฤษฎีผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Leader-Participation Model) โมเดลผู้นำแบบมีส่วนร่วมคือ ทฤษฎีผู้นำซึ่งจัดกลุ่มของกฎเกณฑ์เพื่อตัดสินใจหารูปแบบของการร่วมตัดสินใจในสถานการณ์ที่แตกต่าง Victor Vroom และ Phillip Yetton ได้พัฒนาโมเดลผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้นำและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542) ซึ่งจะแสดงรูปแบบผู้นำ 5 แบบ ตามสถานการณ์ดังต่อไปนี้คือ

3.5.1 ผู้นำที่แก้ปัญหา ตัดสินใจด้วยตนเอง และใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในเวลานั้น

3.5.2 ผู้นำที่หาข้อมูลที่จำเป็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง โดยอาจจะบอก หรือไม่บอกผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้ว่าอะไรคือปัญหา บทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาในผู้นำรูปแบบนี้จึงต้องจัดหาข้อมูลที่จำเป็นมาให้ผู้นำมากกว่าการแก้ปัญหา

3.5.3 ผู้นำจะแบ่งปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะบุคคล แล้วนำเอาความคิดและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชามาตัดสินใจด้วยตัวเอง ซึ่งการตัดสินใจอาจจะสะท้อนหรือไม่สะท้อนให้เห็นถึงอิทธิพลของผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้

3.5.4 ผู้นำจะแบ่งปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยจะทำในลักษณะการรวมกลุ่มรวบรวมความคิดและข้อเสนอแนะ แล้วให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจอาจจะสะท้อนหรือไม่สะท้อนให้เห็นถึงอิทธิพลของผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้

3.5.5 ผู้นำจะแบ่งปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการจัดการในลักษณะการรวมกลุ่มรวบรวมและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจ โดยพยายามโน้มน้าวให้มีการตกลงตัดสินใจกัน

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transformational & Transactional Leadership)

4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ถูกเสนอโดยนักวิจัยหลายท่านเพื่ออธิบายว่า ผู้นำประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวาง (Large-Scale) ในองค์กรได้อย่างไร แนวความคิดนี้ถูกพัฒนาครั้งแรกโดย Burns (1978) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวคิดที่ว่าผู้นำจะใช้พฤติกรรมที่ซับซ้อนมากกว่าโครงสร้างที่มีมาแต่แรกเริ่ม (Nahavandi, 1997)

4.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ ซึ่งกระตุ้นพนักงานให้ทำงาน และจัดการรางวัลเป็นผลตอบแทนการใช้ความพยายามพนักงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2542) ผู้นำประเภทนี้จะใช้วิธีแนะแนว และกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ไปในทิศทางที่เป้าหมายถูกสร้างไว้ด้วยการอธิบายกฎเกณฑ์และความต้องการอย่างชัดเจนนอกจากนี้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนยังให้แนวความคิดที่ว่าทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญ ๆ นั้นมุ่งไปที่การแลกเปลี่ยนและการติดต่อระหว่างผู้นำและผู้ตาม ตัวอย่างเช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำตามทฤษฎีแนวทางเป้าหมาย (Path-Goal Theory) ผู้นำจะจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการจัดโครงสร้างให้ตรงกับงาน เป็นต้น (Nahavandi, 1997)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส (Bass's Theory of Transformational Leadership)

ทฤษฎีของ Bass ได้แบ่งภาวะผู้นำเป็น 3 ประเภท คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership)

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543)

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาทรวมทั้งผู้นำจะตระหนัก ถึงความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะรับรู้ว่าผู้ตามต้องการอะไรเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะต้องระบุบทบาทเหล่านี้และข้อกำหนดงานที่ชัดเจน ผู้นำจะรับรู้ว่าความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย และเข้าใจว่าความต้องการหรือรางวัลที่ผู้ตามต้องการจะเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างไร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543)

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez – Faire Leadership: LF)

ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย หรือเรียกว่าไม่มีภาวะผู้นำ เป็นภาวะผู้นำที่เฉื่อยชาไม่ตื่นตัว และเป็นภาวะผู้นำที่ตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายให้เห็นถึงภาวะผู้นำแบบ Non transaction (ภาวะผู้นำแบบไม่แลกเปลี่ยน)

จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำของ Bass ได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 3 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้อำนาจในการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับตนเองโดยการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นปัญญาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ในทางสร้างสรรค์ รวมถึงการคำนึงคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นการส่งเสริมศักยภาพของผู้ตามและทีมงานในทางสร้างสรรค์ สำหรับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเป็นการแลกเปลี่ยนแบบบางสิ่งบางอย่างระหว่างผู้นำกับผู้ตาม กล่าวคือ ผู้ตามจะต้องทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อที่จะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนจากผู้นำ และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายจะเป็นรูปแบบที่เรียกว่าไม่มีภาวะผู้นำ

จากแนวคิดภาวะผู้นำข้างต้น จะเห็นว่ามีการศึกษาภาวะผู้นำแตกต่างกันและยังหาข้อสรุปไม่ได้ว่าแนวความคิด หรือภาวะผู้นำแบบใดที่จะดีที่สุด เหมาะสมที่สุด โดยเฉพาะแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ในปัจจุบันที่สภาพแวดล้อม หรือบริบทของสังคม องค์กรต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงมีนักวิจัยได้พัฒนาแนวความคิดรูปแบบภาวะผู้นำแนวใหม่ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ของโลกปัจจุบัน และแนวคิดภาวะผู้นำที่ได้รับความนิยมคือ แนวความคิดเกี่ยวกับ โมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ

โมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership)

ใน ค.ศ. 1991 Bass and Avolio (อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545: 39-42) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบภาวะผู้นำที่เขาเคยเสนอในปี 1985 โมเดลภาวะผู้นำนี้ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Fair Leadership) อธิบายได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กรจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร หรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้กระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4 I’s” (Four I’s) คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership: II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยก

ข่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ไม่ใช่อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น แสดงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ เชื่อมมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะส่งเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึงการที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตามผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา กระตือรือร้น โดยการสร้างทัศนคติที่ดีและคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตามมองเห็นภาพอนาคตในแง่บวก สร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน อุทิศตัวต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ช่วยให้ผู้ตามมองประโยชน์ขององค์กรมากกว่าของตนเอง ช่วยให้ผู้ตามผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดสร้างสรรค์

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆด้วยวิธีทางแบบใหม่ๆมีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหากระตุ้นให้ผู้ตาม

แสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหา ร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไขพิสูจน์ให้เห็นว่า สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ปัญหาด้วยตัวเอง

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นทีปรีกษา ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเองมากกว่าบางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง จัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล มองคนเป็นคน มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะฟังอย่างมีประสิทธิภาพ เอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ จูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานตามที่ตนคาดหวังไว้ ช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งผู้นำต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามต้องปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจบทบาท รวมทั้งผู้นำจะต้องจะ

ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะรับรู้ว่าคุณตามต้องทำอะไรเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะระบุบทบาทเหล่านี้ และข้อกำหนดงานที่ชัดเจน ผู้นำจะรับรู้ความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามระบุเป้าหมาย และเข้าใจว่าความต้องการหรือรางวัลที่พวกเขาต้องการจะเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างไร โดยภาวะผู้นำแบบนี้ประกอบด้วย

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจชัดเจนว่าต้องการให้ผู้ตามทำอะไรหรือคาดหวังอะไรจากผู้ตาม และจากนั้นจะจัดการแลกเปลี่ยนรางวัลในรูปของคำยกย่องชมเชยประกาศความดีความชอบ การจ่ายเพิ่มขึ้น ให้โบนัส เมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง ผู้นำแบบนี้มักจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน และมักจูงใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐานหรือจูงใจภายนอก

2.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management-by Exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้ไปไปตามสภาพเดิม (Status Quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงาน จะเข้าไปแทรกต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดเกิดขึ้นหรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงที่ให้มักจะเป็นทางลบ หรือให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ มีการบริหารงานโดยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้องก็ต่อเมื่องานบกพร่องหรือไม่ได้ตามมาตรฐาน การบริหารแบบวางเฉย แบ่งได้เป็น 2 แบบคือ

2.2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management-by Exception: MBE-A) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันการเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลว

2.2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management-by Exception: MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบเดิมและพยายามรักษาสภาพเดิม ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามมาตรฐาน หรือถ้ามีบางอย่างผิดพลาด

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยสบายหรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non-Leadership Behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วม เมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย เป็นลักษณะของการบริหารที่วิกฤตเนื่องจากผู้นำ

ไม่ใช่อำนาจ เป็นผลให้เกิดการแข่งขันระหว่างผู้ตามที่แสดงอำนาจและภาวะผู้นำโดยใช้อำนาจ อ้างอิง สภาพการณ์เช่นนี้มีแนวโน้มทำให้สมาชิกขององค์กรเกิดความขัดแย้งระหว่างพวกที่แข่งขันกัน ทำให้ขาดความร่วมมือที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนากิจกรรม และมีแนวโน้มที่สมาชิกจะมีความรู้สึกสับสน ความเป็นหน่วยเดียวกันมีน้อยและขาดขวัญกำลังใจ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำพบว่าผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544: 12) นอกจากนี้ในการบริหารคุณภาพนั้นเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคน แต่การจะบรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารที่มีทักษะและภาวะผู้นำที่ดีจะเอื้ออำนวยให้บุคลากรทุกคนสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ด้วยความพึงพอใจตลอดเวลา (ทองหล่อ เดชไทย, 2544)

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546: 139) กล่าวว่าภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทาง การจัดแถวให้กับบุคคลต่างๆ รวมทั้งการจูงใจประกายสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม เป็นการจัดการด้านพลังใจ พลังร่างกาย และพลังปัญญาของคน เพื่อให้องค์กรได้ดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างราบรื่นภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กร ผู้บริหารหรือผู้นำเป็นผู้ที่ได้รับการมอบอำนาจและสิทธิการตัดสินใจ การจัดการ

สุรพล พยอมเยี่ยม (2541: 79-80) กล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญในองค์กร ถึงแม้จะไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับเราโดยตรง แต่ความเป็นผู้นำของบุคคลเหล่านั้น มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของเราไม่น้อยทีเดียว เป็นต้นว่า มีอิทธิพลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Aspects) การใช้อำนาจอิทธิพล (Influence) เพื่อจูงใจกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานหากผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ ก็จะทำงานอย่างไม่เต็มที่ไมเต็มใจเสมือนหนึ่งไม่มีความพึงพอใจในงานที่ตัวเองปฏิบัติแต่ต้องปฏิบัติงานด้วยความจำใจ

จากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่กล่าวมานั้นผู้วิจัยเห็นว่าภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตยาง

รถยนต์แห่งหนึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากภาวะผู้นำของหัวหน้ามีผลต่อการกระตุ้นให้ ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในปฏิบัติงาน ทুমเหตุการณ์ทำงานเพื่อองค์กรยิ่งขึ้น เต็มใจยอมสละความสุข บางส่วนของตน กระทำในสิ่งทีนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง เพื่อองค์กร โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใดๆ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Full Range of Leadership Model) ของ Bass and Avolio (1991 อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545) ที่แบ่งภาวะ ผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบ ปลดปล่อยสบายเป็นกรอบในการศึกษาถึงภาวะผู้นำในแต่ละรูปแบบกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการว่าพนักงานรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานแบบใดมาก หรือรูปแบบใดน้อยนั้นจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหรือไม่ อย่างไร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น กระตุ้นให้เกิดการ ตระหนักู้ในภารกิจหลักและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร หรือสังคม โดยผ่านแสดงออก ในรูป การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง กระบวนการของผู้นำที่พยายามเชื่อมโยงความต้องการ และรางวัล กับความสำเร็จตามเป้าหมาย จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามปฏิบัติงานตามที่ตนคาดหวังไว้ ผู้นำจะคอยช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานและผู้ตามต้องการ โดยแสดงออกในรูปของการใช้รางวัลตาม สถานการณ์ หรือการบริหารแบบวางเฉยไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงาน

ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายหมายถึงกระบวนการของผู้นำที่แสดงให้เห็นว่าไม่มีความ พยายาม ขาดความรับผิดชอบไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วม เมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการกิจขององค์กร ไม่มีความ ชัดเจนในเป้าหมาย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มาจากแนวคิดของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) มีความสำคัญและมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และเกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การปรับปรุงสภาพการทำงาน ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน

ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายกว้างขวาง นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้แตกต่างกัน ดังนี้คือ

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2531: 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงการที่สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนตนผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร

บุญแสง ชีระภากร (2533: 6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

วิภาวี ศรีเพียร (2537: 8) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง การที่ความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองด้วยการทำงาน งานที่ทำมีความมั่นคง ได้รับการส่งเสริมพัฒนา มีความเท่าเทียมกันซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่ทำงานจนเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง

มนัสวี ดาสีห์ (2539: 33-34) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงคุณภาพของลูกจ้างหรือพนักงานในที่ทำงาน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของพนักงาน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานให้ดี

ผจญ เฉลิมสาร (2540: 23-25) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 2 ความหมายด้วยกัน คือ

1. ความหมายอย่างกว้างหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ และบริการความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์
2. ความหมายอย่างแคบหมายถึง ผลที่มีต่อคนงาน การปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

Walton (1974: 12) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จซึ่งมีหลักเกณฑ์การพิจารณา 8 ด้าน คือ การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ การรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมในองค์การ รัฐธรรมนูญในองค์การ ความสมดุลของชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว การมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Sanders and McCormick (1993: 753) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยใช้การเพิ่มคุณค่าของงาน เมื่อบุคคลมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพก็จะมีสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Ivancevich and Matteson (1999: 228-229) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นแนวคิดในการจัดการเพื่อยกระดับคุณค่าของพนักงานทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและการพัฒนาในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน มีการเพิ่มความไว้วางใจของพนักงาน การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานและการแก้ปัญหาซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นและองค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

Schultz and Schultz (2002: 263) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า จะต้อง มีทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในมาประกอบกัน ทุกคนในทีมงานจะต้องมีส่วนร่วมใน การออกแบบงาน เพิ่มขนาดของงานและเพิ่มคุณค่าของงาน

Muchinsky (2003: 481-482) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นการ ออกแบบงานให้มีความหมายและก่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคคล การดูแลสภาพอารมณ์และ สุขภาพจิตของคนทำงานให้ดี ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของบุคคลสูงขึ้นและมีผลทำให้องค์กรมี ผลผลิตเพิ่มขึ้นด้วย

จากความหมายต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน หรือต่อการทำงานทั้งในสภาพแวดล้อมและสภาพสังคมรอบๆ ตัวที่ก่อให้เกิดความสุข และส่งผลให้งานมี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อองค์กร

แนวการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ทำการวิเคราะห์ และกำหนดมิติ หรือองค์ประกอบของคุณภาพ ชีวิตในการทำงานไว้แตกต่างกัน ดังนี้

องค์การอนามัยโลก (1994 อ้างใน กองบรรณาธิการ วารสารกรมสุขภาพจิต, 2541: 102 - 109) ได้รวบรวมโครงสร้างของการวัดคุณภาพชีวิตโดยใช้การประเมินคุณภาพชีวิตของบุคคลใน 6 หมวด คือ

1. หมวดสุขภาพกาย (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 (Sexual Activity)

5. หมวดสิ่งแวดล้อม (Environment) ประกอบด้วยรายได้ (Financial Resources) ความเป็นอิสระ ความปลอดภัยทางกายภาพ และความมั่นคง (Freedom, Physical Safety and Security) สุขภาพและการดูแลสุขภาพ การเข้าถึงบริการและคุณภาพบริการ (Health and Social Care: Accessibility and Quality) สิ่งแวดล้อมในบ้าน (Home Environment) โอกาสและทักษะที่ได้รับ ข่าวสารใหม่ๆ (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)

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2531: 16) ได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาว่างานใดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่ ดังนี้

1. ค่าจ้าง สวัสดิการ และค่าชดเชยที่เหมาะสม
2. อนามัยและความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน
3. การช่วยพัฒนาศักยภาพของคนงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะความรู้หลายอย่างในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการนับถือตนเอง ความสำเร็จจากการทำงานที่ท้าทาย
4. ความมั่นคงและเจริญงอกงาม คนงานควรได้รับงานที่ส่งเสริมศักยภาพของพวกเขา

กว่าที่จะทำให้เขาล้าหลังได้ งานที่เตรียมตัวเขาสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไปและโอกาสที่จะก้าวหน้า

5. การทำให้คนงานสามารถบูรณาการกับสังคม ส่งเสริมให้เข้าทำงาน เข้ากับคนอื่น ๆ ในสังคมได้โดยไม่มีภาระรังเกียจเดียดฉันท์

6. สอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ

7. ชีวิตส่วนรวมของคนงานมีความสมดุล มีเวลาให้แก่ครอบครัวและเวลาสำหรับตนเอง

8. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

บุญแสวง ชีระภากร (2533: 7-12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

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. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation)
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work)
10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space)

Walton (1975: 93-95) ได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 8 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิต

อยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป 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 และมีความรู้สึกทำพายุในการทำงานนั้น

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

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึงงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

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

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (The Total Life Space) หมายถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจน ไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้าน

ผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

Kast and Rosenzweig (1985:150) ได้กำหนดเกณฑ์ชีวิตทางสังคมในการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคล มีองค์ประกอบ 11 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต
10. การมีส่วนร่วมในสังคม
11. วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

Newstrom and Davis (1997: 293-294) ได้แบ่งเกณฑ์ที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

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

การส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มีนักวิชาการได้เสนอวิธีที่จะส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้

Greenberg (2002: 128-130) ได้เสนอวิธีที่จะส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Pay People Fairly) พนักงานจะเกิดความไม่พอใจในงานเมื่อพนักงานเชื่อว่าองค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม ค่าตอบแทนในที่นี้ไม่ได้หมายความถึงแค่เงินเดือน หรือค่าจ้าง แต่รวมถึงผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับการทำงานด้วย เมื่อพนักงานได้รับผลประโยชน์ต่างๆ ตามที่ต้องการแล้วก็จะทำให้พนักงานพอใจในงาน ซึ่งจะมีการเปรียบเทียบกันระหว่างสิ่งที่พนักงานต้องการกับสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กรจริงๆ
2. การปรับปรุงคุณภาพของผู้บังคับบัญชา (Improve The Quality of Supervision) พนักงานจะเกิดความพอใจในงานสูงขึ้นเมื่อพนักงานเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีความสามารถ ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยการให้เกียรติ และมีการติดต่อสื่อสารที่ดีกับพนักงาน
3. การกระจายอำนาจหน้าที่ภายในองค์กร (Decentralize Organizational Power) คือการกระจายอำนาจหน้าที่ให้กับพนักงาน ด้วยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกพอใจในการทำงานและรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กร
4. จัดวางกำลังคนให้เหมาะสมกับความสนใจ (Match People to Jobs That Fit Their Interests) พนักงานแต่ละคนมีความสนใจในงานแตกต่างกันไป ถ้าองค์กรจัดวางคนให้เหมาะสมกับงานที่พนักงานสนใจได้ จะทำให้พนักงานมีความพอใจในงานได้

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าองค์กรที่ให้ความสำคัญและดำเนินการให้บุคลากรรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี แสดงว่าองค์กรนั้นสามารถตอบสนองความคาดหวัง ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะร่วมมือกับองค์กรในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อ

เป้าหมายขององค์กร เพราะถ้าหากในชีวิตการทำงานมีความสุข และความพึงพอใจแล้วย่อมส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวและมีผลกระทบต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ต่อครอบครัว และต่อสังคมด้วย (Schultz and Schultz, 2002: 224) ทั้งนี้ ความพึงพอใจในการทำงานที่สืบเนื่องมาจากลักษณะงานที่ให้ความสำคัญต่อคุณค่าความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติงานที่มีผลต่อจิตใจ ต่อสุขภาพร่างกาย และต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น การลาออก การขาดงาน และพฤติกรรมความช่วยเหลือผู้อื่น (Organ and Bateman, 1991: 364)

จากแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานดังที่กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะร่วมมือกับองค์กรในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อเป้าหมายขององค์กร และกระทำในสิ่งทีนอกเหนือบทบาท โดยไม่ต้องการรางวัลตอบแทน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ (Walton (1975) เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวมีลักษณะสอดคล้องกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะหมายถึง การที่พนักงานได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี สถานที่ทำงาน ไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มีสภาพเอื้ออำนวยต่อการทำงานได้อย่างสะดวกสบาย โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานในการทำงาน

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในงาน อันจะทำให้เกิดความรู้สึกรักมีคุณค่าในตนเอง และมีความรู้สึกรักทำทงานในการทำงานนั้น

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสสร้าง

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งงาน การสับเปลี่ยนโยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

ด้านการบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับ และร่วมมือกัน ทำงานด้วยดี พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยปราศจากการแบ่งชั้นวรรณะกันในองค์กร

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีสิทธิส่วนบุคคล มีเสรีภาพในการพูดสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย มีความเสมอภาคในการทำงาน รวมถึงการให้ความเคารพต่อสิทธิของเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง การที่พนักงานสามารถจัดแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม มีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกและยอมรับว่า องค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ในราวปี ค.ศ.1930 Chester Bernard เป็นผู้เริ่มสังเกตปรากฏการณ์ที่เรียกว่า พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่ง Bernard เรียกว่า พฤติกรรมนอกบทบาท ต่อมา Katz and Kahn (1966 Cited in Ortiz, 1999) ได้นำมากล่าวอีกครั้งโดยใช้คำว่าพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท โดยนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในองค์กรและให้ความหมายว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสิ้นไหลของระบบสังคมในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่ไม่ขึ้นกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ หลังจากนั้น Katz and Kahn ได้ระบุถึงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทโดยได้เริ่มใช้คำว่า พลเมือง (Citizenship) เพื่ออธิบายถึงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทที่แสดงออกในการทำงานของพนักงานแทน ภายหลังจากนั้นก็มีผู้ศึกษาและให้ความหมายของคำว่าพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีภายใต้ขอบเขตขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

ความหมายของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการศึกษาและตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่ามีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ดังนี้

สฎายุ ระวณิชตระกูล (2547) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า หมายถึงพฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งนอกเหนือจากที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยเป็นพฤติกรรมสนับสนุนและความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

Katz and Kahn (1978 Cited in Organ and Bateman, 1991: 275) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการ เป็นพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ความร่วมมือและความเป็นมิตร ซึ่งพบในการทำงาน โดยไม่ได้ระบุไว้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานในองค์กร ซึ่งหากขาดพฤติกรรมเหล่านี้แล้วระบบต่างๆ ในองค์กรจะไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้

Johns (1996: 149) กล่าวว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การสมัครใจ พฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการนั้น สนับสนุนผลประโยชน์ขององค์กรแท้จริง

Schnake and Dumler (1997: 220 อ้างใน สฎายุ ระวณิชตระกูล: 2547) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองไม่ได้ เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรงและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

Organ (1987, 1990 and 1991) ให้ความหมายของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่าเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

George and Jones (1999:93) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่าเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากหน้าที่ เป็นพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่ไม่ได้ถูกกำหนดไว้แต่มีความจำเป็นเพื่อให้องค์การคงอยู่และเกิดประสิทธิภาพ

Sweeney and Mcfarlin (2002: 61) กล่าวถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสมัครใจที่นอกเหนือจากหน้าที่ พฤติกรรมนั้นบางความรู้สึกไม่เพียงสนับสนุนความสำเร็จของบริษัท แต่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จของบริษัท

จากความหมายต่างๆ ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหมายถึง พฤติกรรมในทางบวกของพนักงานที่นอกเหนือจากหน้าที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ โดยพนักงานปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้มีส่วนช่วยทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างดี สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ดังนี้

Organ and Konovsky (1989 Cited in Spector, 1996: 257) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือพนักงานผู้อื่นในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน

2. พฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติตามระเบียบ เช่นการมาทำงานตรงตามเวลา เป็นต้น

Organ (1987, 1990 and 1991) ได้เสนอรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่ทำด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ให้สามารถทำงานในหน้าที่ให้เสร็จสมบูรณ์ภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติ เช่น การแนะนำให้แก่พนักงานที่เข้ามาใหม่ว่าจะต้องใช้อุปกรณ์ใดบ้าง ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในงานที่คั่งค้าง หรือช่วงที่เพื่อนร่วมงานลาป่วย
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาหรือแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน ไม่ใช่อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ไม่ทำให้การทะเลาะเบาะแว้งขยายออกไปเมื่อมีการถกเถียงหรือช่วยจากบุคคลอื่น มีพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น เช่น มีการเคารพสิทธิของบุคคลอื่น มีความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น เป็นต้น
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหา ความคับข้องใจ ความเครียด หรือความไม่สะดวกสบายในงานที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และอุปสรรคในการทำงานโดยปราศจากความไม่เข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามทิศทางที่ควรจะเป็น ให้การยอมรับความคิดเห็นของกลุ่ม เสียสละความสนใจของตนเองเพื่อกลุ่ม
4. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นบทบาทและปฏิบัติงานในรูปแบบที่เหนือกว่าระดับความต้องการในการปฏิบัติงานที่ต่ำสุด เช่น มีความตรงต่อเวลา รักษาความสะอาดเรียบร้อย การช่วยเหลือรักษาอุปกรณ์ภายในที่ทำงาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ไม่ขาดงาน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับเรื่องส่วนตัว
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงความรับผิดชอบ เชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับนโยบายขององค์กร ให้ความสนใจในที่ประชุมด้วยความสมัครใจแสดงความเต็มใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กรติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร

Williams and Anderson (1991 Cited in Bolon, 1997: 221-242) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 รูปแบบคือ

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่บุคคล (Organizational Citizenship Behavior Directed toward Individuals-OCBI) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตัวบุคคล การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน หรือช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถมาทำงานได้ ช่วยเหลือให้คำแนะนำพนักงานใหม่

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่องค์กร (Organizational Behavior Directed toward Organization-OCBO) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยทั่วไป

ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

Katz (1964 Cited in Smith et al., 1983: 654) ได้ระบุพฤติกรรมพื้นฐานของบุคคลที่จำเป็นต่อประสิทธิผลของระบบการดำเนินงานในองค์กร ประกอบด้วย 3 พฤติกรรมที่สำคัญคือ

1. บุคลากรต้องเข้าร่วมและยังคงอยู่ในระบบขององค์กร
2. บุคลากรต้องปฏิบัติตามบทบาทที่องค์กรมอบหมาย
3. บุคลากรต้องมีการบูรณาการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระทำกิจกรรมด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยกระทำควบคู่ไปกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ประการสุดท้าย Katz กล่าวว่าองค์กรที่อาศัยพฤติกรรมตามบทบาทและหน้าที่เพียงอย่างเดียว นั้น เป็นระบบสังคมที่เปราะบาง ทุกๆ องค์กรจะต้องอาศัยความร่วมมือกัน ความมีไมตรีจิต ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ หรือลักษณะอื่นที่เรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเป็นตัวหล่อลื่นเครื่องจักรทางสังคมในองค์กร ทำให้เกิดความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการทำงานในสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้ โดยสามารถทำ

ให้บุคคลจัดการสิ่งต่างๆ ได้เป็นอย่างดีในสถานการณ์ที่ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (Smith et al., 1983: 654)

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

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างมากต่อองค์กร แม้ว่าเป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดให้บุคคลปฏิบัติก็ตาม ดังนั้นการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกเหนือจากหน้าที่ที่กำหนดให้ปฏิบัติ จึงเป็นสิ่งจำเป็นและควรใส่ใจ เนื่องจากผลที่ได้รับจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ห้องปฏิบัติการประสบความสำเร็จได้ในระยะยาว ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง และจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยแบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Organ (1987, 1990 and 1991) เพราะเห็นว่าเป็นการแบ่งองค์ประกอบที่ชัดเจนและสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยจะทำการศึกษา คือ

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานทำด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงานให้สามารถทำงานในหน้าที่ให้เสร็จสมบูรณ์ ภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติ เช่น การแนะนำให้แก่พนักงานที่เข้ามาใหม่ว่าจะต้องใช้อุปกรณ์ใดบ้างช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในงานที่ค้างค้าง หรือช่วงที่เพื่อนร่วมงานลาป่วย

พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาหรือแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง

ไม่ทำให้การทะเลาะเบาะแว้งขยายออกไปเมื่อมีการถกเถียงหรือช่วยจากบุคคลอื่น มีพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น เช่น มีการเคารพสิทธิของบุคคลอื่น มีความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่นเป็นต้น

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหา ความคับข้องใจ ความเครียด หรือความไม่สะดวกสบายในงานที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และอุปสรรคในการทำงานโดยปราศจากความไม่เข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามทิศทางที่ควรจะเป็น ให้การยอมรับความคิดเห็นของกลุ่ม เสียสละความสนใจของตนเองเพื่อกลุ่ม

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นบทบาทและปฏิบัติงานในรูปแบบที่เหนือกว่าระดับความต้องการในการปฏิบัติงานที่ต่ำสุด เช่น มีความตรงต่อเวลา รักษาความสะอาดเรียบร้อย การช่วยเหลือรักษาอุปกรณ์ภายในที่ทำงาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ไม่ขาดงาน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับเรื่องส่วนตัว

พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงความรับผิดชอบเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับนโยบายขององค์กร ให้ความสนใจในที่ประชุมด้วยความสนใจแสดงความคิดเห็นในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กรติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปส่วนที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ประไพพร สิงหเดช (2539) ศึกษาคุณลักษณะพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการกรมประพตติในตำแหน่งพนักงานกรมประพตติ จำนวน 206 คน และผู้บังคับบัญชาของพนักงานในตำแหน่งพนักงานกรมประพตติ จำนวน 59 คน ที่ปฏิบัติงานในกรมกรมประพตติ พบว่า ข้าราชการกรมประพตติ มีระดับ

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมสูง และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ความสมดุลของช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สุพรรณมา ประทุมวัน (2544) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานผลิตสายพานยาง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 441 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับดี พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่ำ และพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน เมื่อศึกษารายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของตน ด้านบูรณาการสังคม ด้านสิทธิของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ชนิดดา เพ็ชรประยูร (2545) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน พบว่าพนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมในระดับค่อนข้างดี และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่นๆ และด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม

กัญญา พีรพัฒนานันท์ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการและหัวหน้างานระดับต้นของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 30 คน และหัวหน้างานระดับต้น 9 คน พบว่า ระดับภาวะผู้นำตามการรับรู้ของพนักงานด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านภาวะผู้นำแบบ

ปล่อยตามสบายอยู่ในระดับต่ำ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านการให้ความช่วยเหลือและการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับสูง ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง แบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เกษรา ชัยรัมย์เลิศ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทักษะคิดทำงานและภาวะผู้นำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนขนาดกลางที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการรับเหมาเดินระบบไฟฟ้าแรงต่ำ แรงสูง และเครื่องจักร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลางและประเมินภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับต่ำ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนอกจากนี้พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ พบว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ละด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือต่อบุคคล ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านบูรณาการสังคม โดยสามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพด้านพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม กับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านบูรณาการทางสังคม

งานวิจัยในต่างประเทศ

Smith *et al.* (1983: 653-663) ศึกษาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานธนาคาร 2 แห่ง จำนวน 2,000 คน พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ประการ คือ พฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่นและพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่และพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่นและพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

Camarata (1997) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษากับพนักงานและหัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ที่ทำงานในโรงพยาบาล 6 แห่ง จากการศึกษาพบว่ากรรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขึ้นอยู่กับขนาดของโรงพยาบาล ขนาดของหน่วยงาน และลักษณะของการบริหาร นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานมีความสำคัญในการพัฒนาความไว้วางใจ ความผูกพันต่อองค์กรและการสนองตอบสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น องค์กรสามารถพัฒนาทางเลือกต่างๆ เพื่อสนองตอบความต้องการทั้งภายในและภายนอกของพนักงานได้

Ehrhart (2001) ได้ศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศของความยุติธรรมเพื่อทำนาระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานร้านขายของชำจำนวน 249 ร้าน โดยให้หัวหน้างานหรือลูกน้องเป็นผู้ประเมินแล้วแต่สถานการณ์ ผลที่ได้พบว่าภาวะผู้นำและบรรยากาศของความยุติธรรมกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กัน

Chen and Fahr (2001) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำกรเปลี่ยนแปลงและผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในองค์กรคนจีน: ลักษณะที่แตกต่างกันมีผลต่อคนจีน (PRC) และคนไต้หวัน โดยทำการทดสอบผลของพฤติกรรมผู้นำต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ไ้บังคับบัญชาในองค์กรคนจีน จากกลุ่มตัวอย่าง 410 ตัวอย่างทั้งผู้ไ้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน (287 เป็นคนไต้หวัน และ 123 เป็นคนจีน) พบว่าพฤติกรรมผู้นำกรเปลี่ยนแปลงทั้ง 2 กลุ่มตัวอย่าง มีผลกระทบที่ชัดเจนกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะพฤติกรรมผู้นำกร

เปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความแตกต่างกันทั้งในคนจีนและในคนไต้หวัน โดยเฉพาะใน 6 ประเภทของพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภายใต้รูปแบบที่เหมาะสมและการแสดงความคาดหวังที่สูงต่อผลการปฏิบัติงานมีอิทธิต่อทัศนคติการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานคนจีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางกลับกัน ภายใต้การสนับสนุนส่วนบุคคล และการสนับสนุนการร่วมมือกันมีอิทธิต่อทัศนคติการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานคนไต้หวันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ใน 4 ประเภทของพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ได้แก่การให้รางวัลและการลงโทษตามสถานการณ์ มีผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานคนจีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงกันข้ามทัศนคติต่องานของพนักงานคนไต้หวันไม่ผลต่อการลงโทษตามสถานการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ถูกค้นพบว่า การไม่ให้รางวัลตามสถานการณ์มีผลทางลบต่อทัศนคติต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งการลงโทษและไม่ลงโทษตามสถานการณ์มีผลทางลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานไต้หวันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงกันข้ามการไม่ลงโทษตามสถานการณ์เท่านั้นที่มีผลทางลบในจีนสิ่งที่เกี่ยวข้องที่ค้นพบนี้ถูกกล่าวถึงในสถานการณ์ธรรมชาติของผู้นำที่มีประสิทธิผล

Lee (2002) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยศึกษาใน Goldsun Development & Construction Co., Ltd ด้วยแบบสอบถาม 425 ชุด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การและต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่ยังไม่แต่งงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าพนักงานที่แต่งงานแล้ว พนักงานที่อายุต่ำกว่า 29 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุสูงกว่า และพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานสูงกว่า

จากการตรวจสอบเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ผู้วิจัยพบว่าผลสรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การดังนี้

1. ภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการศึกษาของ กันยา พีรพัฒน์นันท์ (2546) พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เกษรา ชัยรังษีเลิศ (2547) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย Ehrhart (2001) พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ Chen and Fahr (2001) พบว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ประไพพร สิงหเดช (2539) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการคุมประพฤติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สุพรรณมา ประทุมวัน (2544) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ชนิดดา เพ็ชรประยูร (2545) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่นๆ และด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือต่อบุคคล ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านบูรณาการทางสังคม โดยสามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม กับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านบูรณาการทางสังคม Camarata (1997) พบว่าการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร Lee (2002) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ Smith *et al.* (1983: 653-663) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์

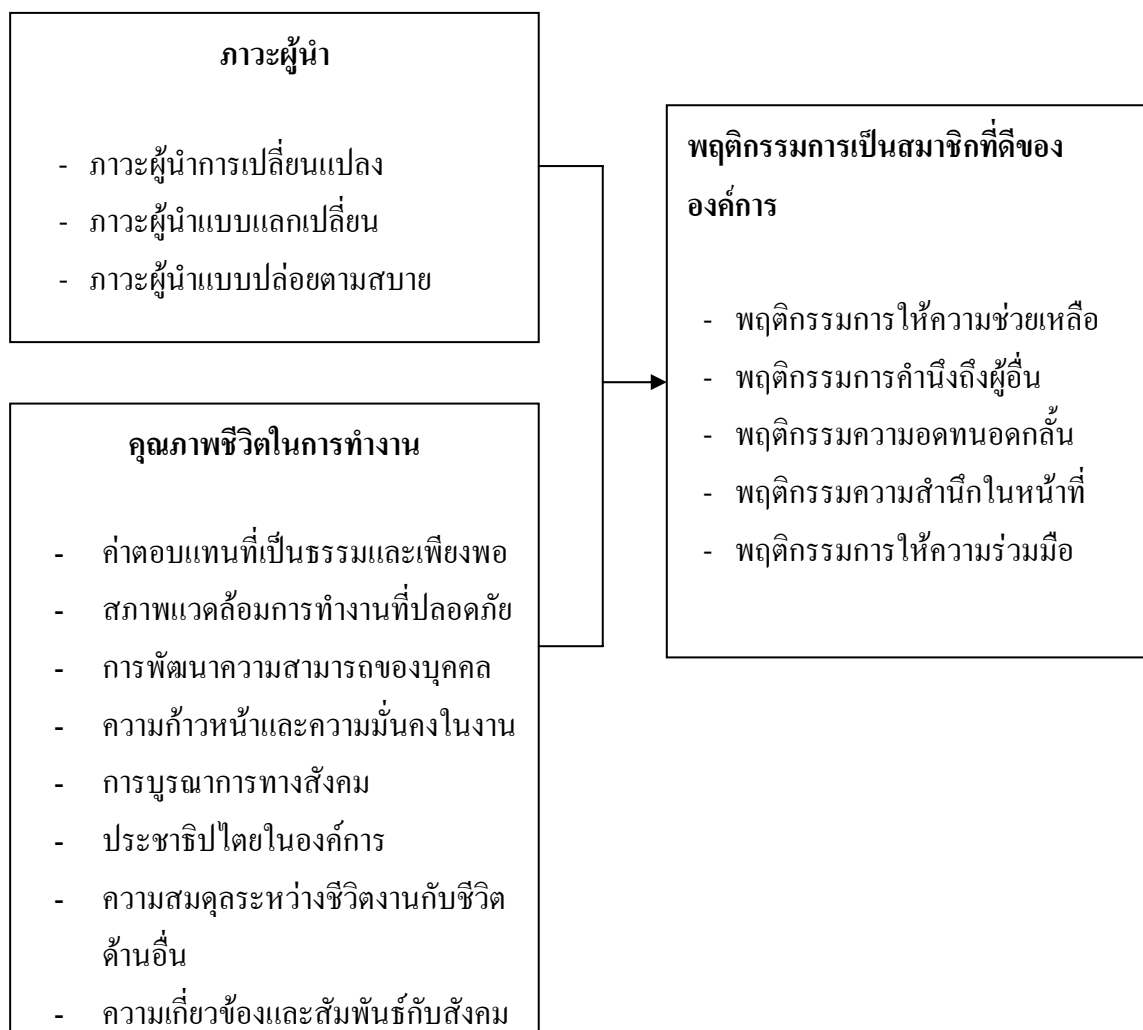
ทางบวกกับพฤติกรรมความช่วยเหลือผู้อื่นและพฤติกรรมกรำนึกในหน้าที่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

ดังนั้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ผู้วิจัยจึงคาดว่าภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่งอาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรำนึกเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่ง

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

1.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

1.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

2.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

2.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

2.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

2.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

2.8 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

3. ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

3.1 ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

3.2 ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

3.3 ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

3.4 ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

3.5 ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง ในฝ่ายการผลิต ซึ่งมี 11 แผนก จำนวน 1,025 คน (ข้อมูล ณ เดือนเมษายน 2550)

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรได้ โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่สามารถยอมรับได้ ว่ามากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรของ Yamane' (1973: 1088) ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

โดยกำหนดให้ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากรทั้งหมด
 e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างกำหนดให้มีค่าเท่ากับร้อยละ 5 (.05)

$$\text{แทนค่าตามสูตร } n = \frac{1,025}{1 + 1,025 (.05)^2} = 288$$

จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 288 คน จากนั้นเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนเพื่อที่จะใช้ในการศึกษา จึงทำการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยมีแผนกเป็นชั้นภูมิ เพื่อใช้คัดเลือกเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด และสุ่มเลือกตัวแทนจาก 11 แผนกโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน โดยมีแผนกเป็นชั้นภูมิ

กลุ่ม (แผนก)	จำนวนประชากร (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
A	101	9.72	28
B	56	5.56	16
C	95	9.38	27
D	84	7.99	23
E	43	4.17	12
F	155	14.93	43
G	70	6.94	20
H	115	11.11	32
I	161	15.63	45
J	46	4.51	13
K	99	10.07	29
รวม	1,025	100.00	288

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลโดยประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป็นคำถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบเติมข้อความ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ใช้แบบสอบถามของ รัตติกรณ์ จงวิศาล ที่พัฒนาจากแบบสอบถามภาวะผู้นำของ Bass และ Avolio โดยให้พนักงานระดับปฏิบัติการเป็นผู้ประเมินการแสดงพฤติกรรมของหัวหน้าระดับต้นของตน มีลักษณะเป็นมาตรวัดตามแบบประเมินค่า (Rating Scale) โดยเป็นข้อความที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ ไม่เคยเลย นานๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย บ่อยมาก จำนวน 69 ข้อคำถาม ซึ่งแบ่งเป็นภาวะผู้นำ 3 รูปแบบ ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 41 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-41

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำนวน 20 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 42-61

ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 62-69

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 32 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามนิยามคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ จากแนวคิดของ Walton (1975) โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดตามแบบประเมินค่า (Rating Scale) โดยเป็นข้อความที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยมากที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 30 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 2 ข้อ ซึ่งครอบคลุมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมดจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-4

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมดจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 5-8

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 9-12

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมดจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 13-16

ด้านบูรณาการทางสังคม จำนวน 4 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 17 และ 18 และข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 19 และ 20

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 21-24

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นเป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 25-28

ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 29-32

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 29 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามนิยามพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ จากแนวคิดของ Organ (1987, 1990 และ 1991) โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดตามแบบประเมินค่า (Rating Scale) โดยเป็นข้อความที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 27 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 2 ข้อ ซึ่งครอบคลุมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-6

ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 4 ข้อ ประกอบด้วยข้อที่ 7, 8, 11 และ ข้อที่ 12 และข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ ประกอบด้วย ข้อที่ 9 และ ข้อที่ 10

ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่

13-18

ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมดจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ
ที่ 19-23

ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จำนวน 6 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด ได้แก่
ข้อที่ 24-29

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ไปทดสอบความเที่ยงตรงและ
ความเชื่อมั่นดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความ
เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดย
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไป
ทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่ม
ตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 คน และนำผลที่ได้จากการทดสอบมาทำการวิเคราะห์รายข้อเพื่อ
คำนวณหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) และ คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น
(Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha
Coefficient)

ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำ

แบบสอบถามภาวะผู้นำ	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	41	0.9657
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	20	0.9018
ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	8	0.9187
รวมข้อคำถามทั้งฉบับ	69	0.9265

ตารางที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	4	0.8342
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	4	0.8917
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4	0.8789
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4	0.7480
การบูรณาการทางสังคม	4	0.8606
ประชาธิปไตยในองค์กร	4	0.7564
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	4	0.9193
ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม	4	0.8800
รวมข้อคำถามทั้งฉบับ	32	0.9405

ตารางที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

แบบสอบถามพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	6	0.8395
พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น	6	0.7836
พฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น	6	0.8332
พฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่	5	0.7568
พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	6	0.8121
รวมข้อคำถามทั้งฉบับ	29	0.9443

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อกับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่จะทำการศึกษา พร้อมทั้งนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มอบให้แก่ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และชี้แจงให้ทราบถึงรายละเอียด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
2. เมื่อฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้แจก และเก็บรวบรวมส่งกลับให้ผู้วิจัย ซึ่งใช้เวลาดำเนินการประมาณ 1 เดือน แบบสอบถามที่แจกทั้งหมดจำนวน 330 ฉบับ ทำการตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ของข้อมูลได้จำนวน 288 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามมาทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาดำเนินการวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

เกณฑ์การตรวจวัดและการให้คะแนน

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้างานเมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับความคิดเห็น ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ไม่เคยเลย	เท่ากับ	0	คะแนน
นานๆ ครั้ง	เท่ากับ	1	คะแนน
บางครั้ง	เท่ากับ	2	คะแนน
บ่อยครั้ง	เท่ากับ	3	คะแนน
บ่อยมาก	เท่ากับ	4	คะแนน

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

การพิจารณาระดับภาวะผู้นำของหัวหน้างานทั้ง 3 รูปแบบ ผู้วิจัยจัดระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ โดยพิจารณาตามเกณฑ์การคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นข้อคำถามทั้งหมด 41 ข้อ

$$\text{แทนคะแนนในสูตร} = \frac{164-0}{3} = 54.66$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าวสามารถแบ่งระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนี้

109.34-164.00 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานระดับต้นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง

54.67-109.33 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานระดับต้นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

0.00-54.66 คะแนน หมายถึงมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานระดับต้นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำ

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด 20 ข้อ

$$\text{แทนคะแนนในสูตร} = \frac{80-0}{3} = 26.66$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าวสามารถแบ่งระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนได้ ดังนี้

53.34-80.00 คะแนน หมายถึงมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานระดับต้นมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับสูง

26.67- 53.33 คะแนน หมายถึงมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานระดับต้นมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง

0.00- 26.66 คะแนน หมายถึงมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานระดับต้นมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับต่ำ

ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด 8 ข้อ

$$\text{แทนคะแนนในสูตร} = \frac{32-0}{3} = 10.66$$

จากความกว้างของอันตรายภาคชั้นดังกล่าวสามารถแบ่งระดับภาวะผู้นำแบบปล่อยสบาย ได้ดังนี้

21.34-32.00 คะแนน หมายถึงมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานระดับต้นมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับสูง

10.67- 21.33 คะแนน หมายถึงมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานระดับต้นมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับปานกลาง

0.00- 10.66 คะแนน หมายถึงมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานระดับต้นมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับต่ำ

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับความคิดเห็น ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนทางบวก

เห็นด้วยน้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
เห็นด้วยมาก	เท่ากับ	4	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนทางลบ

เห็นด้วยน้อยที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	เท่ากับ	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
เห็นด้วยมาก	เท่ากับ	2	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

การพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยจัดระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ โดยพิจารณาตามเกณฑ์การคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

คะแนนที่ได้จากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถนำมาพิจารณาตามเกณฑ์การคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านๆ ละ 4 ข้อ จากคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมดังนี้

$$\text{แทนคะแนนในสูตร} = \frac{20-4}{3} = 5.33$$

3

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าวสามารถแบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านได้ดังนี้

14.67-20.00 คะแนน หมายถึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง

09.34-14.66 คะแนน หมายถึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง

04.00-09.33 คะแนน หมายถึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านอยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนที่ได้จากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถนำมาพิจารณาตามเกณฑ์การคำนวณความกว้างของอัตราภาคชั้น โดยกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมจากข้อคำถามทั้งหมด 32 ข้อ ได้ดังนี้

$$\text{แทนคะแนนในสูตร} = \frac{160-32}{3} = 42.66$$

จากความกว้างของอัตราภาคชั้นดังกล่าวสามารถแบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมได้ดังนี้

117.33-160.00 คะแนน หมายถึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงกล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง

74.67-117.33 คะแนน หมายถึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

32.00-74.66 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ

4. แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเมื่อรวบรวมข้อมูลและ แจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับความคิดเห็น ซึ่งมีเกณฑ์ในการ พิจารณา ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนทางบวก

เห็นด้วยน้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
เห็นด้วยมาก	เท่ากับ	4	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนทางลบ

เห็นด้วยน้อยที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	เท่ากับ	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
เห็นด้วยมาก	เท่ากับ	2	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

การพิจารณาระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยจัดระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับโดยพิจารณาตามเกณฑ์การคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ จำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ

$$\text{แทนคะแนนในสูตร} = \frac{30-6}{3} = 8$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าวสามารถแบ่งระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์ ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ได้ดังนี้

22.01-30.00 คะแนน หมายถึงมีพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับสูง

14.01-22.00 คะแนน หมายถึงมีพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับปานกลาง

6.00-14.00 คะแนน หมายถึงมีพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่า ตนเองมีพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับต่ำ

ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่นจำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ

22.01-30.00 คะแนน หมายถึงมีพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่า ตนเองมีพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่นในระดับสูง

14.01-22.00 คะแนน หมายถึงมีพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง

กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมกรำนั่งถึงผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง

6.00-14.00 คะแนน หมายถึงมีพฤติกรรมกรำนั่งถึงผู้อื่น อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมกรำนั่งถึงผู้อื่นอยู่ในระดับต่ำ

ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นจำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ

22.01-30.00 คะแนน หมายถึงมีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับสูงกล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับสูง

14.01-22.00 คะแนน หมายถึงมีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่า ตนเองมีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับปานกลาง

6.00-14.00 คะแนน หมายถึงมีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับต่ำกล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับต่ำ

แบบสอบถามด้านพฤติกรรมกรำให้ความร่วมมือมีจำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ

22.01-30.00 คะแนน หมายถึงมีพฤติกรรมกรำให้ความร่วมมืออยู่ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมกรำให้ความร่วมมืออยู่ในระดับสูง

14.01-22.00 คะแนน หมายถึงมีพฤติกรรมกรำให้ความร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่า ตนเองมีพฤติกรรมกรำให้ความร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง

6.00-14.00 คะแนน หมายถึงมีพฤติกรรมกรำให้ความร่วมมืออยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมกรำให้ความร่วมมืออยู่ในระดับต่ำ

แบบสอบถามด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่มีจำนวน 5 ข้อ

$$\text{แทนคะแนนในสูตร} = \frac{25-5}{3} = 6.66$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าวสามารถแบ่งระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ได้ดังนี้

18.34-25.00 คะแนน หมายถึงมีพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับสูง

11.67-18.33 คะแนน หมายถึงมีพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง

5.00-11.66 คะแนน หมายถึงมีพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับต่ำ

การคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยกำหนดระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมจำนวน 29 ข้อ ได้ดังนี้

$$\text{แทนคะแนนในสูตร} = \frac{145-29}{3} = 38.66$$

จากความกว้างของอัตราภาคชั้นดังกล่าวสามารถแบ่งระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมได้ดังนี้

106.34-145.00 คะแนน หมายถึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง

67.67-106.33 คะแนน หมายถึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

29.00-67.66 คะแนน หมายถึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้ควบคู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่มีความเป็นอิสระต่อกัน
5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัวซึ่งมีผลมาจากกลุ่มตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลและความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลผลได้ตรงกัน จึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อดังนี้

\bar{X}	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาค่าเฉลี่ย
S.D.	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
b	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Beta	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	=	ค่า t-test ที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญของตัวพยากรณ์
p	=	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
r	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	=	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R^2_{Adjusted}	=	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ได้รับการปรับแก้แล้ว
SE. b	=	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
a	=	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
*	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การเสนอและอธิบายผลการวิจัย จำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์ตัวพยากรณ์ร่วมที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพงาน ระดับการศึกษา
สถานภาพสมรส และรายได้

		(n= 288)	
ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
1 เพศ			
ชาย	265	91.7	
หญิง	24	8.3	
2 อายุ			
ต่ำกว่า 31 ปี	112	38.7	
31-40 ปี	134	46.4	
สูงกว่า 40 ปี	43	14.9	
Max = 57 ปี Min = 18 ปี	$\bar{x} = 33.33$ ปี	S.D = 7.25	
3 อาชีพงาน			
ต่ำกว่า 10 ปี	152	52.8	
10-15 ปี	84	29.2	
สูงกว่า 15 ปี	52	18.1	
Max = 39 ปี Min = 1 ปี	$\bar{x} = 9$ ปี	S.D = 7.04	
4 ระดับการศึกษา			
มัธยมศึกษาปีที่ 6 /ปวช.หรือเทียบเท่า	103	35.6	
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	84	29.1	
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	102	35.3	
5. สถานภาพสมรส			
โสด	132	45.7	
สมรส	152	52.6	
หย่า หรือหม้าย	5	1.7	
6 รายได้ต่อเดือน			
ต่ำกว่า 10,000 บาท	18	6.2	
10,000-20,000 บาท	212	73.4	
มากกว่า 20,000 บาท	59	20.4	
Max = 38,000 บาท Min = 5,000 บาท	$\bar{x} = 16,772$	S.D = 5702.62	

จากตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 288 คน สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีจำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 91.7 ส่วนกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุสูงกว่า 40 ปีจำนวน 43 คนคิดเป็นร้อยละ 14.9 โดยอายุสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง คือ 57 ปี อายุต่ำสุด 18 ปี อายุเฉลี่ยคือ 33.33 ปี และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.25

อายุงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีอายุงานต่ำกว่า 10 ปีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานระหว่าง 10-15 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 18 โดยกลุ่มตัวอย่างมีอายุงานเฉลี่ยคือ 9 ปี อายุงานสูงสุด 39 ปี อายุงานต่ำสุด 1 ปี และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.04

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 กลุ่มตัวอย่างที่จบ อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ หย่าหรือหม้ายจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

รายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 73.4 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 โดยกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยคือ 16,772 บาท รายได้ต่อเดือนสูงสุด 38,000 บาท รายได้ต่อเดือนต่ำสุด 5,000 บาท และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5,702.62

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมกร
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับ
ต้น คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ
พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

(n=288)

ตัวแปร	\bar{x}	S.D	ระดับ
ภาวะผู้นำ			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	105.09	24.31	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	42.06	12.86	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	10.26	8.00	ต่ำ
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	106.84	18.29	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	11.81	3.36	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	13.30	3.38	ปานกลาง
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	13.63	3.27	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	12.49	3.21	ปานกลาง
การบูรณาการทางสังคม	13.46	2.71	ปานกลาง
ประชาธิปไตยในองค์กร	13.12	2.92	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	13.61	2.98	ปานกลาง
ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม	15.38	2.98	สูง
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม	111.49	14.32	สูง
พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	23.40	3.21	สูง
พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น	22.02	3.08	สูง
พฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น	22.67	3.48	สูง
พฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่	19.94	3.04	สูง
พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	23.43	3.61	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติงานประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้างานของตน
ว่ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 105.09 และ 42.06 ตามลำดับ และประเมินว่าหัวหน้างานของตนมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับต่ำโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10.26

พนักงานระดับปฏิบัติการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 106.84 และรายด้านอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมเพียงด้านเดียวอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 15.38 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.63, 13.61, 13.46, 13.30, 13.12, 12.49 และ 11.81 ตามลำดับ

พนักงานระดับปฏิบัติการประเมินพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 111.49 และรายด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 23.40, 22.02, 22.67, 19.94 และ 23.43 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกร
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

ผู้วิจัยได้ใช้สหสัมพันธ์เพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใน
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นกับพฤติกรรมกร
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

(n = 288)

ตัวแปรต้น	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)					
	การให้ ความช่วยเหลือ	การ คำนึงถึง ผู้อื่น	ความ อดทน อดกลั้น	ความ สำนึกใน หน้าที่	การให้ ความร่วมมือ	โดยรวม
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.435**	.230**	.366**	.361**	.385**	.410**
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	.261**	-.131*	.146*	.107	.155**	.128*
ภาวะผู้นำแบบปล่อยสบาย	-.112	-.335**	-.179**	-.240**	-.182**	-.237**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกร
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรายด้านทุกด้าน
ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านความสำนึกใน
หน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .410, .435, .230, .366$
และ $.385$ ตามลำดับ)

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การ โดยรวมและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .128$ และ $.146$ ตามลำดับ) และพบว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ

และด้านการให้ความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .261$ และ $.155$ ตามลำดับ) นอกจากนี้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.131$)

ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายของหัวหน้างานระดับต้นมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.237, -.335, -.179, -.240$ และ $-.182$ ตามลำดับ)

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมมี

ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2.8 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

ผู้วิจัยได้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

(n = 288)

ตัวแปรต้น	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)					
	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การให้ความช่วยเหลือ	การคำนึงถึงผู้อื่น	ความอดทนอดกลั้น	ความสำนึกในหน้าที่	การให้ความร่วมมือ	โดยรวม
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.560**	.449**	.498**	.519**	.559**	.595**
โดยรวม						
- ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	.307**	.140*	.232**	.214**	.244**	.263**
- ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	.428**	.399**	.420**	.437**	.504**	.505**
- ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	.443**	.281**	.335**	.426**	.458**	.446**
- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.352**	.201**	.333**	.367**	.387**	.378**
- ด้านการบูรณาการทางสังคม	.279**	.489**	.310**	.336**	.349**	.404**
- ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	.424**	.245**	.387**	.324**	.376**	.407**
- ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	.478**	.372**	.388**	.393**	.401**	.467**
- ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม	.585**	.557**	.538**	.562**	.575**	.647**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 8 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตรายยนต์ แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .595$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตใน การทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้าน การพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการ ทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและด้าน ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตรายยนต์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .263, .505, .446, .378, .404, .407, .467$, และ $.647$ ตามลำดับ)

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกใน หน้าที่และด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .307, .232, .214$ และ $.244$ ตามลำดับ) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .140$)

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความอดทนอดกลั้น และ ด้านความสำนึกในหน้าที่และด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .428, .399, .420, .437$ และ $.504$ ตามลำดับ)

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่และด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .443, .281, .335, .426$ และ $.458$ ตามลำดับ)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทน

อดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่และด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .352, .201, .333, .367$ และ $.387$ ตามลำดับ)

ด้านการบูรณาการทางสังคมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่และด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .279, .489, .310, .336$ และ $.349$ ตามลำดับ)

ด้านประชาธิปไตยในองค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่และด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .424, .245, .387, .324$ และ $.376$ ตามลำดับ)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่และด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .478, .372, .388, .393$ และ $.401$ ตามลำดับ)

ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่และด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .585, .557, .538, .562$ และ $.575$ ตามลำดับ)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์ตัวพยากรณ์ร่วมที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งได้

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยการนำตัวแปรแต่ละตัวมาเป็นตัวแปรตาม และใช้ตัวแปรที่เหลือเป็นตัวทำนาย (Predictor) แล้วพิจารณาประสิทธิภาพของการพยากรณ์ (R^2) ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรตามแต่ละตัวหลังจากนั้นตัดตัวแปรอิสระที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรตามที่มีค่าประสิทธิภาพของการพยากรณ์ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นขึ้นไป เนื่องจากตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่นๆ สูง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540: 86)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรตามมีค่าประสิทธิภาพของการพยากรณ์ไม่เกิน 0.80 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนได้ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

	Trnt	Trns	Lasf	AC	SH	DC	GS	SI	Co	TL	SR
Trnt	1	.517**	-.132*	.256**	.354**	.421**	.418**	.202**	.543**	.280**	.325*
Trns	-	1	.521**	.251**	.276**	.294**	.362**	-.195**	.275**	.270**	.011
Lasf	-	-	1	.038	-.088	-.117*	-.009	-.371**	-.128*	-.028	-.341*
AC	-	-	-	1	.532**	.470**	.527**	.196**	.459**	.415**	.422*
SH	-	-	-	-	1	.601**	.593**	.339**	.539**	.627**	.536*
DC	-	-	-	-	-	1	.758**	.201**	.584**	.538**	.462*
GS	-	-	-	-	-	-	1	.195**	.551**	.555**	.352*
SI	-	-	-	-	-	-	-	1	.360**	.315**	.423*
Co	-	-	-	-	-	-	-	-	1	.478**	.519*
TL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	.565*
SR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การแสดงอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

Trnt แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Trms	แทน	ภาวะผู้แบบแลกเปลี่ยน
Lasf	แทน	ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย
AC	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
SH	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ
DC	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
GS	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
SI	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม
Co	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร
TL	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้าน อื่น
SR	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

2. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเมื่อตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรตาม

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

(n = 288)					
ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR)	2.276	.258	.474	8.829	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Trmf)	.111	.027	.188	4.115	.000
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ (SH)	.881	.236	.208	3.731	.000
การบูรณาการทางสังคม (SI)	.610	.248	.115	2.461	.014
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (AC)	-.512	.216	-.120	-2.373	.018
ค่าคงที่ (Constant) = 50.930					
R = .709	R ² = .503	R ² _{Adj} = .494	Overall F = 57.141	p = .000	

จากตารางที่ 10 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tmf) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (SH) ด้านการบูรณาการทางสังคม (SI) และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (AC) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ร้อยละ 49.4 ($R^2_{Adj} = .494$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .709 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 5 ตัวที่มีความสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง มาเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม} = 50.930 + 2.276SR + 0.111Tmf + 0.881SH + 0.610SI - 0.512AC$$

และสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมาตรฐานดังนี้

$$Z^{\text{พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม}} = 0.474SR + 0.188Tmf + 0.208SH + 0.115SI - 0.120AC$$

จากสมการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง พบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (SH) ด้านการบูรณาการทางสังคม (SI) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (AC) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tmf) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3.1 ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

(n = 288)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR)	.473	.063	.439	7.505	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Trmf)	.025	.007	.192	3.426	.001
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่น(TL)	.153	.062	.142	2.494	.013
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Trms)	.031	.014	.125	2.250	.025
ค่าคงที่ (Constant) =10.060					
R = .665	R ² = .442	R ² _{Adj} = .434	Overall F = 55.999	p = .000	

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Trmf) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่น (TL) และ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Trms) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ร้อยละ 43.4 (R²_{Adj} = .434) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .665 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 4 ตัวที่มีความสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง มาเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} & \text{พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ} \\ & = 10.060 + 0.473SR + 0.025Trmf + 0.153TL + 0.031Trms \end{aligned}$$

และสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมาตรฐานดังนี้

$$\begin{aligned} & Z^{\text{พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ}} \\ & = 0.439SR + 0.192Trmf + 0.142TL + .125Trms \end{aligned}$$

จากสมการพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง พบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) รองลงมา คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่น (TL) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Tms) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tmf) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3.2 ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรค้ำถึงผู้อื่นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรค้ำถึงผู้อื่นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง (n = 288)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR)	.472	.061	.459	7.774	.000
การบูรณาการทางสังคม (SI)	.347	.058	.305	6.004	.000
คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (AC)	-.150	.051	-.164	-2.957	.003
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (SH)	.193	.055	.212	3.489	.001
ประชาธิปไตยในองค์กร (Co)	-.151	.062	-.143	-2.446	.015
ค่าคงที่ (Constant) = 11.260					
R = .655 R ² = .430 R ² _{Adj} = .419 Overall F = 42.471 p = .000					

จากตารางที่ 12 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) ด้านการบูรณาการทางสังคม (SI) ด้านคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (AC) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (SH) และด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Co) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรค้ำถึงผู้อื่นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ร้อยละ 41.9 ($R^2_{Adj} = .419$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.655 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 5 ตัวที่มีความสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง มาเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} & \text{พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น} \\ & = 11.260 + 0.472SR + 0.347SI - 0.150AC + 0.193SH - 0.151Co \end{aligned}$$

และสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมาตรฐานดังนี้

$$\begin{aligned} & Z^{\text{พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น}} \\ & = 0.457SR + 0.305SI - 0.164AC + 0.212SH - 0.143Co \end{aligned}$$

จากสมการพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง พบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม (SI) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (SH) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Co) และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (AC)

สมมติฐานที่ 3.3 ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

(n = 288)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR)	.470	.068	.403	6.958	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Trmf)	.026	.007	.184	3.519	.001
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ (SH)	.142	.060	.138	2.366	.019
ค่าคงที่ (Constant) = 10.771					
R = .585	R ² = .342	R ² _{Adj} = .335	Overall F = 49.222	p = .000	

จากตารางที่ 13 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Trmf) และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (SH) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ร้อยละ 33.5 (R²_{Adj} = .335) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.585 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 3 ตัวที่มีความสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง มาเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} & \text{พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น} \\ & = 10.771 + 0.470SR + 0.026Trmf + 0.142SH \end{aligned}$$

และสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมาตรฐานดังนี้

$$\begin{aligned} & Z \text{พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น} \\ & = 0.403SR + 0.184Trmf + 0.138SH \end{aligned}$$

จากสมการพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง พบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการทำนายพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ได้ดีที่สุดในเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือคุณภาพชีวิตในการทำงานความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (SH) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Trmf)

สมมติฐานที่ 3.4 ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง (n = 288)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR)	.442	.060	.434	7.410	.000
การพัฒนาความสามารถของบุคคล (DC)	.210	.055	.226	3.794	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Trmf)	.025	.007	.196	3.516	.001
ประชาธิปไตยในองค์กร (Co)	-.196	.070	-.188	-2.814	.005
การบูรณาการทางสังคม (SI)	.150	.059	.134	2.565	.011
ค่าคงที่ (Constant) = 8.249					
R = .628	R ² = .394	R ² _{Adj} = .384	Overall F = 36.717	p = .000	

จากตารางที่ 14 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (DC) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Trmf) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Co) และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม (SI) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ร้อยละ 38.4

($R^2_{Adj} = .384$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.628 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 5 ตัวที่มีความสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง มาเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} & \text{พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการความสำนึกในหน้าที่} \\ & = 8.249 + 0.442SR + 0.210DC + 0.025Tmf - 0.196Co + 0.150SI \end{aligned}$$

และสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมาตรฐานดังนี้

$$\begin{aligned} & Z^{\text{พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการความสำนึกในหน้าที่}} \\ & = 0.434SR + 0.226DC + 0.196Tmf - 0.188Co + 0.134SI \end{aligned}$$

จากสมการพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการความสำนึกในหน้าที่พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง พบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการความสำนึกในหน้าที่ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (DC) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (Co) ด้านการบูรณาการทางสังคม (SI) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tmf)

สมมติฐานที่ 3.5 ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

(n = 288)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR)	.480	.067	.397	7.174	.000
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ (SH)	.251	.067	.235	3.731	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Trmf)	.023	.007	.155	3.083	.002
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (AC)	-.167	.059	-.156	-2.842	.005
การพัฒนาความสามารถของบุคคล (DC)	.158	.066	.143	2.373	.018
ค่าคงที่ (Constant) = 10.122					
R = .659 R ² = .434 R ² _{Adj} = .424 Overall F = 43.323 p = .000					

จากตารางที่ 15 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (SH) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Trmf) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (AC) และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (DC) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ร้อยละ 42.4 (R²_{Adj} = 0.424) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.659 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 5 ตัวที่มีความสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง มาเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบแนบได้ดังนี้

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ

$$= 10.122 + 0.480SR + 0.251SH + 0.023Trmf - 0.167AC + 0.158DC$$

และสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมาตรฐานดังนี้

$$\begin{aligned}
 &Z_{\text{พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ}} \\
 &= 0.397SR + 0.235SH + 0.155Trmf - 0.156AC + 0.143DC
 \end{aligned}$$

จากสมการพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง พบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้นได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือคุณภาพชีวิตในการทำงานความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (SH) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (AC) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (DC) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Trmf)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกโดยรวม และรายด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 16 สรุปตัวแปรอิสระสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม และ
รายด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

ตัวแปรอิสระ	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
	โดยรวม	การให้ ความ ช่วยเหลือ	การ คำนึงถึง ผู้อื่น	ความ อดทน อดกลั้น	ความ สำนึกใน หน้าที่	การให้ ความ ร่วมมือ
ภาวะผู้นำ						
- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	√	√	-	√	√	√
- ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	-	√	-	-	-	-
- ภาวะผู้แบบปล่อยตามสบาย	-	-	-	-	-	-
คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
- ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	√	-	√	-	-	√
- สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ	√	-	√	√	-	√
- การพัฒนาความสามารถของบุคคล	-	-	-	-	√	√
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	-	-	-	-	-	-
- การบูรณาการทางสังคม	√	-	√	-	√	-
- ประชาธิปไตยในองค์กร	-	-	√	-	√	-
- ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่น	-	√	-	-	-	-
- ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม	√	√	√	√	√	√

ข้อวิจารณ์

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น คุณภาพชีวิตในการทำงานและ
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่ง
หนึ่ง ผู้วิจัยขอเสนอข้อวิจารณ์ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ
พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานระดับต้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการรายด้านทุกด้าน ได้แก่ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.410, .435, .230, .366, .361 และ .385 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ กล่าวคือ เมื่อพิจารณาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบของ Bass and Avolio (1991 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545) ที่กล่าวถึงหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้มีอิทธิพลต่อผู้ตาม พัฒนาความสามารถของผู้ตามให้สูงขึ้น สร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น หัวหน้าจะเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ แสดงความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการที่จะบรรลุเป้าหมาย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีความคิดริเริ่มและมองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายเป็นโอกาสในการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยให้คำแนะนำและเป็นที่ยกย่องแก่ผู้ตาม และจากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว เมื่อหัวหน้างานระดับต้นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและได้รับการยอมรับจากพนักงานในหน่วยงานของตนแล้ว จะส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจภายใน มีความกระตือรือร้นที่จะทำให้งานของตนบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันตามที่องค์กรต้องการ ส่งผลให้พนักงานมีความยินดีและเต็มใจที่จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกมา ส่วนในรายด้านนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้านสามารถอธิบายในแต่ละด้านได้ดังนี้ ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีความเชื่อมั่นและยอมรับในหัวหน้างานระดับต้น พนักงานก็ยินดีและเต็มใจให้ความช่วยเหลือในงานต่างๆ แม้ไม่ได้เป็นงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจนหรือไม่ได้เป็นงานหน้าที่ก็ตามแต่พนักงานก็พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเพื่อให้งานเสร็จตามเป้าหมาย ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการเมื่อได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างานระดับต้นและได้รับคำแนะนำที่ดีอยู่เสมอจะทำให้พนักงานคำนึงถึงผู้อื่นทั้งด้านความรู้สึกและการทำงาน ไม่ใช่อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้งและเคารพสิทธิของผู้อื่น ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ถ้าหัวหน้างานสามารถจูงใจผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดีและรู้ถึงความสามารถของพนักงานและรู้ว่าพนักงานแต่ละ

คนต้องพัฒนาศักยภาพด้านไหนบ้างจะทำให้พนักงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานจะทำให้ไม่เครียดจนเกิดความคับข้องใจเมื่อได้รับมอบหมายงานที่ยากและพบปัญหาในการทำงาน **ด้านพฤติกรรม** **ความสำนึกในหน้าที่** เมื่อพนักงานได้รับการดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้างานอย่างดีย่อมมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ ทำให้รักในงานที่ทำรวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานนั้นๆ ด้วยเพื่อป้องกันความผิดพลาดต่างๆที่จะเกิดขึ้น หากงานที่ออกมาไม่ดีจะทำให้พนักงานรู้สึกไม่ดี เช่นในการทำงานของฝ่ายผลิตการตรงต่อเวลาเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะจะส่งผลถึงประสิทธิผลของงานถ้าไม่ตรงต่อเวลา งานก็เสร็จไม่ทันตามเวลาที่กำหนดสินค้าผลิตออกมาไม่ทันตามที่ลูกค้าต้องการ **ด้านพฤติกรรม** **ให้ความร่วมมือ** เมื่อพนักงานยอมรับในตัวของตัวเองของหัวหน้างานและได้รับคำแนะนำที่ดีในการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อมีงานใหม่เข้ามาหรือเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ก็จะได้ความร่วมมือเป็นอย่างดีเพราะมองเห็นถึงความเป็นหนึ่งเดียวกันและมีเป้าหมายร่วมกันขององค์กร เช่น การรักษาความสะอาด การดูแลเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน ซึ่งจะได้ความร่วมมือจากพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นอย่างดี จึงสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ กัญญา พีรพัฒนานันท์ (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการและหัวหน้างานระดับต้นของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย ของ เกษรา ชัยรัมย์เลิศ (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทัศนคติต่องานและภาวะผู้นำกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนขนาดกลางที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการรับเหมาเดินระบบไฟฟ้าแรงต่ำ แรงสูง และเครื่องจักร พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Ehrhart (2001) ที่ศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศของความยุติธรรมเพื่อทำนายระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างภาวะผู้นำ บรรยากาศของความยุติธรรมกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen and Fahr (2001) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในองค์กรคนจีนและคนไต้หวัน ลักษณะที่แตกต่างกันมีผลต่อคนจีนและคนไต้หวัน เพื่อทดสอบพฤติกรรมผู้นำต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลที่ชัดเจนต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

สมมติฐานที่ 1.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์ แห่งหนึ่ง

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของหัวหน้างานระดับต้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .128 และ .146 ตามลำดับ และพบว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของหัวหน้างานระดับต้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือและด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .261 และ .155 ตามลำดับ นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.131 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อพิจารณาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบของ Bass and Avolio (1991 อ้างถึงใน รัตติกรณ ังวิศาล, 2545) ที่กล่าวถึงหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นผู้ที่สามารถเชื่อมโยงความต้องการ รางวัลและความสำเร็จของผู้ตาม ตลอดจนคอยสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกของผู้ตามเพื่อป้องกันการผิดพลาดและช่วยแก้ไข ปัญหา จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว เมื่อหัวหน้างานระดับต้นสามารถทำให้พนักงานเกิดความชัดเจนในเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานโดยเชื่อมโยงความต้องการ รางวัลและความสำเร็จของผู้ตาม ตลอดจนคอยสังเกตพฤติกรรมแสดงออกของผู้ตามเพื่อป้องกันการผิดพลาดและให้การช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ย่อมทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกมามากขึ้น ส่วนในรายด้านนั้นสามารถอธิบายในแต่ละด้าน ได้ดังนี้ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ หัวหน้างานระดับต้นที่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเข้าใจและสามารถเชื่อมโยงความต้องการที่พนักงานต้องการและจะให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานต้องการ ดังนั้น พนักงานก็จะเต็มใจช่วยเหลืองานต่างๆของหน่วยงานแม้จะต้องเสียสละเวลาส่วนตัว พนักงานก็จะสมัครใจช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ เมื่อเปรียบเทียบกับรางวัลที่ได้รับ โดยเฉพาะในโรงงาน พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดสำคัญต่างๆจะได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นถ้ามาทำงาน ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น หัวหน้างานระดับต้นที่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะสามารถเข้าใจความต้องการของพนักงานได้อย่างดีใน

เรื่องของรางวัล ค่าตอบแทนที่สมควรจะได้รับ ดังนั้นพนักงานระดับปฏิบัติการจะเข้าใจถึงสิทธิที่ทุกคนจะได้รับอย่างเท่าเทียมกัน โดยจะคำนึงถึงความรู้สึกและอารมณ์ของผู้ร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจผู้ทำงานร่วมกัน ทำให้ไม่เกิดความขัดแย้งในการทำงาน และในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการบางคนได้รับรางวัลตอบแทนต่างๆในการทำงาน หัวหน้างานระดับต้นที่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนก็จะสามารถชี้แจงได้ชัดเจนว่าทำไมพนักงานระดับปฏิบัติการคนนี้ถึงได้รับรางวัลเพราะพนักงานมีความสามารถในการทำงาน สามารถจูงใจให้พนักงานระดับปฏิบัติการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อที่จะได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานด้วย **ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น** เมื่อพนักงานทราบว่าหัวหน้างานระดับต้นมีความเข้าใจและเต็มใจช่วยเหลือ และมีรางวัลตอบแทนให้เสมอเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงทำให้พนักงานตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง อดทนอดกลั้นต่อปัญหาและความเครียดต่างๆในการทำงาน เพราะเชื่อว่าผลตอบแทนหรือรางวัลที่จะได้รับเมื่องานสำเร็จนั้นคุ้มค่าต่อความอดทน **ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ** พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติ ได้ตามนโยบายของบริษัทและมีความคิดสร้างสรรค์และเต็มใจให้ความร่วมมือกับบริษัทย่อมได้รับผลตอบแทนที่ดี เมื่อหัวหน้างานระดับต้นมองเห็น พนักงานระดับปฏิบัติการก็จะให้ความร่วมมือในนโยบายใหม่ๆอยู่เสมอ เช่น ตอนนี้นำลัทธิแรงค์ในเรื่องการลดภาวะโลกร้อน บริษัทได้ให้พนักงานระดับปฏิบัติการช่วยกันคิดหาวิธีและคำขวัญต่างๆ โดยมีรางวัลให้ถ้าชนะ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันยา พิศพัฒนานันท์ (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ และหัวหน้างานระดับต้นของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ไปในทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ehrhart (2001) ที่ศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศของความยุติธรรมเพื่อทำนายระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างภาวะผู้นำ บรรยากาศของความยุติธรรมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen and Fahr (2001) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในองค์กรคนจีนและคนไต้หวัน ลักษณะที่แตกต่างกันมีผลต่อคนจีนและคนไต้หวัน เพื่อทดสอบพฤติกรรมผู้นำต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานที่ 1.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยสบายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายของหัวหน้างานระดับต้นมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการณ์ถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.237, -.335, -.179, -.240 และ -.182 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อพิจารณาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบของ Bass and Avolio (1991 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545) ที่กล่าวถึงหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำปล่อยตามสบายว่าเป็นหัวหน้างานที่ไม่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ไม่มีความพยายามขาดความรับผิดชอบ หลีกเลียงที่จะตัดสินใจ ขาดวิสัยทัศน์และไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว เมื่อพบว่าหัวหน้างานระดับต้นเป็นผู้ที่ขาดวิสัยทัศน์ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย ไม่มีความพยายามและขาดความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นลักษณะของการบริหารที่วิกฤตเนื่องจากผู้นำไม่ใช่อำนาจ เป็นผลให้เกิดการแข่งขันระหว่างผู้ตามที่แสดงอำนาจและภาวะผู้นำสภาพการณ์เช่นนี้มีแนวโน้มทำให้พนักงานในหน่วยงานเกิดความขัดแย้งระหว่างพวกที่แข่งขันกันทำให้ขาดความร่วมมือที่จะกำหนดทิศทางทางพัฒนากิจกรรม และมีแนวโน้มที่พนักงานจะมีความรู้สึกสับสน ความเป็นหนึ่งเดียวกันมีน้อยและขาดขวัญกำลังใจ ส่วนในรายด้านนั้นสามารถอธิบายในแต่ละด้านได้ดังนี้ **ด้านพฤติกรรมการณ์ถึงผู้อื่น** หัวหน้างานระดับต้นที่มีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย พนักงานจะคำนึงถึงแต่ตนเอง ไม่มองถึงเป้าหมายร่วมกันของหน่วยงานหรือองค์กร ทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานเมื่อได้รับความกดดันต่างๆ และหัวหน้างานระดับต้นก็ไม่มีที่ตัดสินใจที่ชัดเจนจึงทำให้พนักงานตัดสินใจหลีกเลียงความขัดแย้งต่างๆ ด้วยตนเอง ซึ่งจะกลายเป็นเรื่องยากเพราะแต่ละคนก็มีความคิดและเหตุผลของตัวเอง **ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น** หัวหน้างานระดับต้นที่ขาดการเอาใจใส่พนักงาน และความสามารถในการตัดสินใจไม่ดีย่อมส่งผลให้พนักงานระดับปฏิบัติการเมื่อพบปัญหาในการทำงานหรือความเครียดต่างๆ ไม่สามารถระงับอารมณ์ของตนเองได้ ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจหารวมถึงทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน ขาดความอดทนอดกลั้นในการทำงาน **ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่** เมื่อมีหัวหน้างานระดับต้นที่ขาดความรับผิดชอบ และไม่มีความพยายาม พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานด้วยก็จะรู้สึกทำงานสบายๆ ก็ได้ไม่ต้องจริงจัง ไม่ต้องทำตามระเบียบข้อบังคับก็ได้ เพราะถึงอย่างไรหัวหน้างานก็ไม่ว่าอะไรอยู่แล้ว จึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการขาดความใส่ใจในงานและไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร **ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ** ผู้นำที่ขาดการมีส่วนร่วมไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับงานและกิจการขององค์กร เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการต้องการคำอธิบายต่างๆ เพื่อทำความเข้าใจ แต่หัวหน้างานไม่สามารถอธิบายให้พนักงานระดับปฏิบัติการมองเห็น

เป้าหมายขององค์กรได้ ก็จะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการไม่สามารถคิดอะไรที่สร้างสรรค์ขึ้น เพื่อความก้าวหน้าทำให้ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร จึงสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายของหัวหน้างานระดับต้นมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันยา พิรพัฒนานันท์ (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการและหัวหน้างานระดับต้นของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษรา ชัยรัมย์เลิศ (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทักษะคิดทำงานและภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนขนาดกลางที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการรับเหมาเดินระบบไฟฟ้าแรงต่ำ แรงสูง และเครื่องจักร พบว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .263 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนอยู่ในเกณฑ์ที่พึงพอใจ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ขององค์กรอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันและเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้ก็ยินดีที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งนับเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการดำเนินงานในองค์กร ที่จะช่วยสนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร จึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วนในรายด้านนั้นคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้านสามารถอธิบายในแต่ละด้านได้ดังนี้ ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆในงานลักษณะเดียวกัน ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงานจึงเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการพึงพอใจในคำตอบแทนที่ที่ได้รับและรู้สึกว่าไม่ถูกเอาเปรียบแล้วนั้นก็จะทำให้คำนึงถึงผู้ร่วมงานคนอื่นด้วยเคารพสิทธิซึ่งกันและกันทำให้ไม่เกิดความขัดแย้งในการทำงานทำให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ด้านพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น งานที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้รับมอบหมายให้ทำนั้นอาจจะยากและต้องใช้ความอดทนอดกลั้นในการทำงานแต่เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมแล้วก็จะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการพึงพอใจในงาน ถึงแม้ว่างานนั้นจะต้องใช้ความอดทนอดกลั้นจึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ เมื่อคำตอบแทนที่ที่ได้รับกับภาระหน้าที่รับผิดชอบเป็นไปในทางเดียวกันก็จะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการไม่รู้สึกลับข้องใจที่จะทำงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง จึงทำสำนึกในหน้าที่ของตนและปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆขององค์กรอย่างเต็มใจ ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมแล้วก็จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรดังนั้นเมื่อองค์กรจัดกิจกรรมต่างๆหรือขอความร่วมมือในเรื่องต่างๆก็จะได้รับความร่วมมืออย่างดีจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประไพพร สิงหเดช (2539) ที่ศึกษาคุณลักษณะพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการคุมประพฤติ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.504 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การได้จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป ตลอดจนจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีสภาพที่เอื้อต่อการทำงานได้อย่างสะดวกสบาย และยังมีมาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ พร้อมทั้งปลูกฝังให้พนักงานมีความใส่ใจต่อการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ป้ายคำขวัญ ป้ายเตือนภัย ที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้พนักงานระดับปฏิบัติการยังได้รับการตรวจสอบสภาพประจำปี เพื่อเป็นการป้องกันและหาแนวทางการรักษาในกรณีที่พนักงานมีสุขภาพที่ไม่ดี ด้วยเหตุนี้พนักงานระดับปฏิบัติการจึงมีความมั่นใจในความปลอดภัยในการทำงาน จึงแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การออกมา ส่วนในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้ง 5 ด้านสามารถอธิบายในแต่ละด้านได้ดังนี้ **ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ** เมื่อพนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ดีแล้วก็จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมีความเชื่อมั่นในงานที่ทำจึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือด้วย **ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น** พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงานและโดยสภาพงานที่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่นด้วยเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นด้วย **ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น** แม้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการจะต้องทำงานที่ยากและเสี่ยงภัยบ้างในบางครั้งแต่สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยและได้รับการดูแลเอาใจใส่ที่ดีจากองค์การ ได้รับการตรวจสอบสภาพประจำปี ก็ทำให้พนักงานมั่นใจและรู้สึกปลอดภัยมากขึ้น ถึงแม้ว่างานจะยากแต่พนักงานระดับปฏิบัติการก็อดทนอดกลั้นทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จขององค์การ ซึ่งเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นสูงด้วย **ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่** เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัยแล้วก็จะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบอย่างมีความสุขไม่มีความกังวลในเรื่องความไม่ปลอดภัยในการทำงาน จึงทำให้ทำงานอย่างเต็มที่เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ด้วย **ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ** เมื่อพนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุขเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์การ ดังนั้นเมื่อพนักงานระดับ

ปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนัดดา เพ็ชรประยูร (2545) ที่ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.446 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรหรือหัวหน้างานได้มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานหรือค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาแก้ไขปัญหา หรือทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงไปได้ ซึ่งถือว่าการกระตุ้นให้พนักงานได้ใช้และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นสามารถรองรับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพที่มีในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้พนักงานยินดีที่จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีออกมา ส่วนในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้านสามารถอธิบายในแต่ละด้านได้ดังนี้ ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเกิดความรู้สึกพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกันดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือด้วย ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะรวมถึงศักยภาพด้านต่างๆ ของตน เป็นผู้ที่สามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานคนอื่นที่ยังไม่มีโอกาสได้พัฒนาทักษะด้านต่างๆ ของตนเอง จะคำนึงถึงเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มีความเห็นอกเห็นใจกันในการทำงาน ดังนั้นเมื่อ

พนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมถึงศักยภาพด้านต่างๆ ของคนก็จะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่นสูงด้วย ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีโอกาส ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านต่างๆ อาจถูกเพื่อนร่วมงานคนอื่นอิจฉาทำให้เกิดความคับข้องใจในการทำงานแต่พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ ต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงานต้องมีความอดทนอดกลั้น มองถึงความสำเร็จในงานและความสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก ดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลก็จะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นด้วย ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะทำให้เกิดความชำนาญ ในหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น จะรู้สึกภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรก็จะทำงานอย่างเต็มที่ตามหน้าที่รับผิดชอบเพื่อองค์กรดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลก็จะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ด้วย ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะจากการสนับสนุนขององค์กรจะรู้สึก ว่า องค์กรมีบุญคุณกับตนเองที่ทำให้ตนมีความรู้ ทักษะการทำงานที่มากขึ้นทำให้รู้สึกรักและผูกพัน กับองค์กรเมื่อองค์กรมีกิจกรรมต่างๆ ก็จะทำให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและเต็มใจดังนั้นเมื่อ พนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลก็จะมี พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุพรรณมา ประทุมวัน (2544) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรม เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานผลิตสายพานยาง ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของตน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 2.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน งานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.378 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการได้รับโอกาสจากองค์กรหรือหัวหน้างานในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อที่จะนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความยากและมีความซับซ้อนมากขึ้นได้ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้น และเมื่อพนักงานปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ดีก็จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจและมั่นคงในการทำงาน องค์กรจึงต้องเน้นย้ำที่จะทำให้พนักงานพยายามพัฒนาตนเองเพื่อก้าวไปสู่โอกาสที่องค์กรมอบให้ ซึ่งถือเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและ ทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในองค์กร จึงทำให้แสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วนในด้านความ ก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้านสามารถอธิบายในแต่ละด้านได้ดังนี้ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในการทำงานจะทำให้พนักงานรู้สึกว่างค์กรมองเห็นถึงความสามารถ ความทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถของตนเอง ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจเพื่อให้งานสำเร็จตรงตามเป้าหมายและเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือด้วย ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และองค์กรให้การสนับสนุนก็จะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการรู้สึกผูกพันกับองค์กรและรู้สึกดีกับงานที่ทำ ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาในงานก็จะคำนึงถึงเพื่อนร่วมงานคนอื่นด้วยช่วยกันแก้ไขปัญหาก็จะไม่เกิดความขัดแย้งในการทำงาน เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นด้วย ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พนักงานระดับปฏิบัติการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในการทำงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในงานจะเห็นว่าถ้าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในงานและสามารถผ่านพ้นไปได้องค์กรย่อมมองเห็นความสามารถของพนักงานอยู่แล้ว ดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นด้วย ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในการทำงานจะทำให้พนักงานรู้สึก

ว่าองค์การมองเห็นในความสามารถของตนมองเห็นถึงความทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ พนักงานระดับปฏิบัติการก็จะทำงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ด้วย **ด้านพฤติกรรม การให้ความร่วมมือ** พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในการทำงานจะรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและภาคภูมิใจในงานที่ทำและเห็นว่าองค์การให้ความสำคัญกับตนเองเมื่อองค์การมีกิจกรรมต่างๆก็จะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัดดา เพ็ชรประยูร (2545) ที่ศึกษาการรับรู้บรรยากาศขององค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานที่ 2.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.404 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การได้จัดกิจกรรมให้พนักงานภายในองค์การมีการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดการสื่อสารระหว่างพนักงานกับพนักงาน โดยตรง ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งกิจกรรมที่องค์การจัดเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และลดข้อผิดพลาดจากการติดต่อประสานงาน เมื่อต่างฝ่ายเข้าใจซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรักซึ่งกันและกัน และอยากที่จะทำงานร่วมกัน จึงทำให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนในด้านบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้ง 5 ด้านสามารถอธิบายในแต่ละด้านได้ดังนี้ **ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ** พนักงานระดับ

ปฏิบัติการที่ได้รับการยอมรับจะรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของหน่วยงานและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นจึงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อความสำเร็จของหน่วยงานและองค์กรเป็นหลัก ดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางทางสังคมก็จะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือด้วย **ด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น** เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มก็จะคำนึงถึงเพื่อนร่วมงานไม่ใช่อารมณ์จนเกิดความขัดแย้งดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางทางสังคมก็จะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่นด้วย **ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น** เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มถึงแม้จะทำงานที่ยากและต้องใช้ความอดทนมากแต่พนักงานก็จะเห็นความสำคัญของงานเป็นสำคัญดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางทางสังคมก็จะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้นด้วย **ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่** เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มส่วนหนึ่งขององค์กรและรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางทางสังคมก็จะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ด้วย **ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ** พนักงานที่ได้รับการยอมรับและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กร เมื่อองค์กรมีกิจกรรมต่างๆพนักงานระดับปฏิบัติการก็จะยินดีให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางทางสังคมก็จะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณา ประทุมวัน (2544) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานผลิตสายพานยางผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านบูรณาการสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 2.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.407 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรหรือหัวหน้างานได้เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็นที่เหมาะสมได้อย่างเปิดเผย ซึ่งเป็นการลดความเครียดจากปัญหาในการทำงานเพราะสามารถระบายความคับข้องใจจากการทำงานได้ นอกจากนี้องค์กรยังเคารพสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน มีการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลไว้เป็นความลับ ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในการเก็บรักษาความลับขององค์กร ทำให้พนักงานทุ่มเททำงานให้กับองค์กรด้วยความสบายใจ และรู้สึกภักดีต่อองค์กร จึงทำให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วนในด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้านสามารถอธิบายในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีอิสระในการพูดและการแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้พนักงานระดับปฏิบัติการยังเคารพในสิทธิของผู้อื่น และให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงานแต่ไม่วุ่นวายในเรื่องส่วนตัวของคนอื่น ดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือด้วย **ด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น** การที่พนักงานมีอิสระในความคิดและสามารถแสดงออกได้อย่างเปิดเผยนั้น พนักงานต้องเคารพสิทธิในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานและคำนึงถึงผู้อื่นด้วยเพื่อจะได้ทำงานได้อย่างมีความสุขและไม่เกิดปัญหาความขัดแย้งในงาน แม้ว่าพนักงานจะมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นแต่ก็ควรทำไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่นด้วย **ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น** เมื่อองค์กรหรือหัวหน้างานได้เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็นที่เหมาะสมได้อย่างเปิดเผย ซึ่งเป็นการลดความเครียดจากปัญหาในการทำงานเพราะสามารถระบายความคับข้องใจจากการทำงานได้ พนักงานระดับปฏิบัติการจะใช้เวลาเห็นของคนส่วนใหญ่ในการตัดสินใจแก้ปัญหาซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการต้องใช้ความอดทนอดกลั้นเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นด้วย **ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่** พนักงานระดับปฏิบัติการที่ให้ความสำคัญในเรื่องสิทธิและหน้าที่ของแต่ละคน พนักงานระดับปฏิบัติการจะทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ และจะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัดเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในงาน เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตใน

การทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ด้วย ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พนักงานที่มีอิสระในการพูด สามารถแสดงความคิดเห็นที่เหมาะสมได้อย่างเปิดเผย จะสนใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กร เพื่อแสดงความคิดสร้างสรรค์ในทางที่ถูก ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์กร ดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนัดดา เพ็ชรประยูร (2545) ที่ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 2.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.467 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานมีเวลาในการจัดการกับกิจกรรมส่วนตัวและให้เวลากับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นการลดปัญหาครอบครัวลงได้ นอกจากนี้บริษัทได้จัดระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสม ทำให้พนักงานลดปัญหาทางด้านสุขภาพที่อาจเกิดจากความเมื่อยล้าจากการทำงานลงได้ และยังสามารถลดความเครียดจากการจัดสรรเวลาการทำงานกับเวลาส่วนตัวลงได้ จึงทำให้พนักงานสามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ ซึ่งการแสดงออกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่วนในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้านสามารถอธิบายในแต่ละด้านได้ดังนี้ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่สามารถจัดแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานกับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสมและสมดุลกันย่อมมีความยินดีที่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือด้วย ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น พนักงานระดับปฏิบัติการที่สามารถแบ่งเวลาการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างลงตัว ก็มักจะคำนึงถึงผู้อื่นเมื่อต้องทำงานร่วมกันและเมื่อต้องการให้ผู้อื่นมาทำงานแทนตนก็จะคำนึงถึงความรู้สึกรู้สึกของผู้อื่นว่าเป็นวันหยุดที่เพื่อนร่วมงานต้องอยู่กับครอบครัวก็จะทำให้ลดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานได้ ดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นก็จะมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรด้านคำนึงถึงผู้อื่นด้วย ด้านพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น พนักงานระดับปฏิบัติการที่สามารถจัดแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ ย่อมทำให้ได้ประโยชน์ทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว แม้ว่าจะต้องทำงานเป็นกะก็ตาม ดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นก็จะมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรด้านความอดทนอดกลั้นด้วย ด้านพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ ด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบอาจทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการต้องทำงานในวันที่เป็นวันหยุดของคนอื่นๆ ในครอบครัวทำให้ไม่ได้อยู่กับพร้อมหน้าแต่ถ้าพนักงานระดับปฏิบัติการสามารถจัดแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว ก็จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นก็จะมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ด้วย ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการสามารถแบ่งเวลางานและเวลาที่ใช้อยู่กับครอบครัวได้อย่างลงตัว พนักงานจะมีความสุขในการทำงาน เมื่อองค์การจัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วม พนักงานก็จะให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ ซึ่งกิจกรรมนั้นอาจจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในครอบครัวด้วยเหมือนกัน ดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นก็จะมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประไพพร สิงหเดช (2539) ที่ศึกษาคุณลักษณะพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการคุมประพฤติ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานที่ 2.8 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับ

สังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.647 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การมีการจัดกิจกรรมที่มีส่วนร่วมกับสังคมและชุมชน สร้างประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน และยังเป็น การส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์การว่าเป็นองค์การที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งในด้านผลผลิต การรักษาสภาพแวดล้อม ทำให้สังคมและชุมชนมององค์การในแง่ดี และส่งผลให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในงานและองค์การของตนเอง โดยเชื่อว่าตนเป็นผู้หนึ่งที่ทำประโยชน์ให้แก่สังคมและชุมชนจึงแสดงความเต็มใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การ ซึ่งก็คือการแสดงออกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนในด้านความ สมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การทั้ง 5 ด้านสามารถอธิบายในแต่ละด้านได้ดังนี้ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เมื่อ องค์การมีส่วนร่วมในการรักษาสภาพแวดล้อมของชุมชนพนักงานระดับปฏิบัติการเองก็มีความเต็ม ใจพร้อมจะช่วยเหลือองค์การและสังคมเพื่อที่จะสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับ สังคมก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือด้วย ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น เมื่อพนักงานต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสังคมรอบๆตัวรวมถึง สังคมรอบๆองค์การด้วยจำเป็นอย่างยิ่งที่พนักงานจะต้องคำนึงถึงผู้อื่นในการต้องได้รับผลกระทบ ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นตามมาจากการทำงานของตนเพราะจะส่งผลถึงภาพพจน์ขององค์การด้วย ดังนั้น เมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมก็ จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นด้วย ด้านพฤติกรรม ความอดทนอดกลั้น เมื่อพนักงานต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสังคมรอบๆตัวรวมถึงสังคมรอบๆ องค์การด้วยจำเป็นอย่างยิ่งที่พนักงานจะต้องอดทนอดกลั้นในการต้องได้รับผลกระทบต่างๆ ที่จะ เกิดขึ้นตามมาจากการทำงานของตนเพราะจะส่งผลถึงภาพพจน์ขององค์การด้วย ดังนั้นเมื่อพนักงาน ระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมก็จะมี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นด้วย ด้านพฤติกรรม ความสำนึกในหน้าที่พนักงานระดับปฏิบัติการจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และตรงต่อ

เวลาเพื่องานจะเสร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เพื่อลูกค้าที่รอสินค้าหรือคนที่พนักงานระดับปฏิบัติการต้องทำงานด้วย เพื่อภาพพจน์ที่ดีในสายตาของลูกค้าที่รอสินค้าจะได้ประทับใจในการทำงานว่าสามารถทำงานได้เสร็จทันตามเวลาที่ลูกค้ากำหนดซึ่งจะส่งผลดีต่อภาพพจน์ขององค์กรดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตด้านด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมก็จะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ด้วย **ด้านพฤติกรรม การให้ความร่วมมือ** องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่มีส่วนร่วมกับสังคมและชุมชน เพื่อเป็นการสร้างประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน และยังเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรว่าเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งในด้านผลผลิต การรักษาสภาพแวดล้อม ทำให้สังคมและชุมชนมององค์กรในแง่ดี และส่งผลให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในงานและในหน่วยงานของตนเอง ดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมก็จะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรม การให้ความร่วมมือด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัดดา เพ็ชรประยูร (2545) ที่ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำ และคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 49.4 ($R^2_{Adj.} = .494$) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิก

ที่ดีขององค์กรโดยรวม อธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรซึ่งจะทำให้เห็นว่าองค์กรมิได้หวังเพียงกำไรในการดำเนินการ แต่ยังสามารถใส่ใจต่อสังคมรอบข้าง และเมื่อภาพลักษณ์ขององค์กรดีแล้วบุคคลที่อยู่ในองค์กรก็ย่อมที่จะภูมิใจในองค์กรของตน ทำให้รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตเมื่อได้ทำงานในองค์กรนี้ ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในงานของตนเองที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาและส่งเสริมต่อสังคม จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีความยินดีที่จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข พบว่าคุณภาพคุณภาพชีวิตในด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ สามารถร่วมพยากรณ์

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม อธิบายได้ว่าถ้าพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรได้ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย มีมาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นได้ พร้อมทั้งปลูกฝังให้พนักงานมีความใส่ใจต่อการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดให้คณะกรรมการชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานซึ่งจะมีตัวแทนจากแผนกต่างๆ มาร่วมเป็นหนึ่งในคณะกรรมการเพื่อดูแลในเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานให้กับพนักงาน นอกจากนี้องค์กรได้จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อเป็นการป้องกันและหาแนวทางการรักษากรณีที่พนักงานมีสุขภาพที่ไม่ดี ด้วยเหตุนี้พนักงานจึงมีความมั่นใจในความปลอดภัยในการทำงานภายในองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตทำให้ความใส่ใจในความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ (Schultz and Schultz, 2002:2004) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในงานที่สืบเนื่องมาจากลักษณะงานที่ให้ความสำคัญต่อคุณค่าความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติงานที่มีผลต่อจิตใจ ต่อสุขภาพร่างกาย และต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลจะส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงาน และพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น

ด้านการบูรณาการทางสังคม สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม อธิบายได้ว่าถ้าพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรได้จัดกิจกรรมต่างๆ ขึ้นเพื่อให้พนักงานได้มีการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดการสื่อสารระหว่างพนักงานกับพนักงานโดยตรง ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งกิจกรรมที่องค์กรจัดจะเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ซึ่งกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นเมื่ออยู่ในองค์กร และลดข้อผิดพลาดจากการติดต่อประสานงาน เมื่อต่างฝ่ายเข้าใจซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรักความสามัคคีและอยากทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ พบว่าคุณภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม อธิบายได้ว่าถ้าพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมต่ำลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากค่าตอบแทนอยู่ในเกณฑ์ที่สร้างความพึงพอใจ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่องค์กรอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ได้รับ และเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้ก็ยินดีที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการดำเนินงานในองค์กรช่วยสนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ พบว่าคุณภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม สามารถอธิบายได้ว่าถ้าผู้นำระดับต้นมีภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง เพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมมากขึ้น ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม ซึ่งผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามมีพฤติกรรมคล้อยตาม กระตุ้นให้พนักงานมีความตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ในองค์กรได้ด้วยตัวเอง สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สร้างเจตคติที่ดีให้พนักงานคิดในแง่บวก มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้ พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นผลของการทำงานของหัวหน้างาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความเคารพศรัทธาไว้วางใจในหัวหน้างาน มีความภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย ซึ่งผู้นำที่ดีจะเอื้ออำนวยให้บุคคลใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ด้วยความความพึงพอใจตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษรา ชัยรังสีเลิศ (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทัศนคติต่องานและภาวะผู้นำกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนขนาดกลางที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการรับเหมาเดินระบบไฟฟ้าแรงต่ำ แรงสูง และเครื่องจักรกล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

สมมติฐานที่ 3.1 ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tmf) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่น (TL) และ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Tms) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานโดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ $43.4 (R^2_{Adj} = .434)$ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ สามารถอธิบายได้ว่าถ้าพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

เพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่องค์การกำหนดเป้าหมายมุ่งสู่การ ปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การซึ่งจะทำให้ เห็นว่าองค์การมิได้หวังเพียงกำไรในการดำเนินการ แต่ยังได้ใส่ใจต่อสังคมรอบข้าง และเมื่อ ภาพลักษณ์ขององค์การดีแล้วบุคคลที่อยู่ในองค์การก็ย่อมที่จะภูมิใจในองค์การของตน ทำให้รู้สึกว่ ตนเองมีเกียรติเมื่อได้ทำงานในองค์การนี้ ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในงานของตนเองที่เป็นส่วนหนึ่งใน การพัฒนาและส่งเสริมต่อสังคม พนักงานจึงมีความยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือองค์การและเพื่อน ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tmt) สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ สามารถอธิบายได้ว่าถ้าหัวหน้างานระดับต้นมี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหัวหน้างานระดับต้น ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก หัวหน้างานระดับต้นมีอิทธิพลต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในการพัฒนาความสามารถและ ศักยภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการให้สูงขึ้นและถูกกระตุ้นให้รู้ถึงวิสัยทัศน์ของทีมและองค์การ มองเห็นในระยะยาวมากกว่ามองแค่ความสำเร็จของตนเองแต่มองเห็นถึงประโยชน์ต่อทีมและ องค์การ ดังนั้นเมื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสามารถมากขึ้นก็จะเต็มใจช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานให้สามารถทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษรา ชัยรังสีเลิศ (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทักษะคิดต่องานและภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนขนาดกลางที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการรับเหมาเดินระบบไฟฟ้าแรงต่ำ แรง สูง และเครื่องจักรกล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่น (TL) สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือของพนักงานระดับปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ว่าถ้าพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่นเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานสามารถมี เวลาในการจัดการกับกิจกรรมส่วนตัวและให้เวลากับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นการลด ปัญหาครอบครัวลงได้ นอกจากนี้องค์กรได้จัดเวลาในการทำงานที่เหมาะสม ทำให้พนักงานลด ปัญหาทางด้านสุขภาพที่อาจเกิดจากความเมื่อยล้าจากการทำงานลงได้ และยังสามารถลด ความเครียดจากการจัดสรรเวลาการทำงานกับเวลาส่วนตัวลงได้ จึงทำให้พนักงานสามารถทำงาน ให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ (Schultz and Schultz, 2002:2004) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในงานที่สืบเนื่องมาจากลักษณะงานที่ให้ความ สำคัญต่อคุณค่าความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติงานที่มีผลต่อจิตใจ ต่อสุขภาพร่างกาย และต่อ คุณภาพชีวิตของบุคคลจะส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงาน และพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Tms) สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือของพนักงานระดับปฏิบัติการสามารถอธิบาย ได้ว่าถ้าหัวหน้างานระดับต้นมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือมากขึ้น ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากการที่หัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเป็นผู้ที่เชื่อมโยงความต้องการ รางวัล และความสำเร็จของผู้ตาม คอยสังเกตพฤติกรรมแสดงออกของผู้ตามเพื่อป้องกันการผิดพลาด และช่วยแก้ไขปัญหา จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว เมื่อหัวหน้างานระดับต้นสามารถทำให้ พนักงานเกิดความชัดเจนในเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานรวมทั้งสามารถเชื่อมโยงความต้องการ รางวัลและความสำเร็จของผู้ตาม ตลอดจนคอยสังเกตพฤติกรรมแสดงออกของผู้ตามเพื่อป้องกันการ ผิดพลาดและช่วยแก้ไขปัญหา จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว เมื่อหัวหน้างานระดับต้นสามารถ ทำให้พนักงานเกิดความชัดเจนในเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานโดยเชื่อมโยงความต้องการ รางวัล และความสำเร็จของผู้ตาม ตลอดจนคอยสังเกตพฤติกรรมแสดงออกของผู้ตามเพื่อป้องกันการ ผิดพลาดและให้การช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ย่อมทำ ให้พนักงานแสดงด้านพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือออกมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษรา ชัยรังสีเลิศ(2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทักษะคิด ต่องานและภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนขนาด

กลางที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการรับเหมาเดินระบบไฟฟ้าแรงต่ำ แรงสูง และเครื่องจักรกล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

สมมติฐานที่ 3.2 ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) ด้านการบูรณาการทางสังคม (SI) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (AC) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (SH) และด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Co) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ร้อยละ 41.9 ($R^2_{Adj} = .419$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.655 สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งได้ ได้ อธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่องค์กรทำประโยชน์ต่อเพื่อสังคม เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรซึ่งจะทำให้เห็นว่าองค์กรมิได้หวังเพียงกำไรในการดำเนินการ แต่ยังได้ใส่ใจต่อสังคมรอบข้าง และเมื่อภาพลักษณ์ขององค์กรดีแล้วบุคคลที่อยู่ในองค์กรก็ย่อมที่จะภูมิใจในองค์กรของตน ทำให้รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตเมื่อได้ทำงานในองค์กรนี้ ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในงานของตนเองที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาและส่งเสริมต่อสังคม พนักงานจึงมีพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนัก

การแพทย์ พบว่าคุณภาพคุณภาพชีวิตในด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม สามารถร่วมกัน
ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

ด้านการบูรณาการทางสังคม (SI) สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์
แห่งหนึ่ง ได้ อธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณา
การทางสังคมเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรได้จัดกิจกรรมให้สมาชิกภายใน
องค์กร ได้มีการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดการสื่อสารระหว่าง
พนักงานกับพนักงาน โดยตรง ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งกิจกรรมที่องค์กรจัดจะเป็น
กิจกรรมที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิด
ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ซึ่งกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นเมื่ออยู่
ในองค์กร และลดข้อผิดพลาดจากการติดต่อประสานงาน เมื่อต่างฝ่ายเข้าใจซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้
พนักงานเกิดความรักความสามัคคีและมีพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย
ของนนทนากันต์ วุฒิอารีย์ (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์
พบว่าคุณภาพคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (AC) สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท
ผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง ได้ อธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีด้านคำนึงถึงผู้อื่นน้อยลงขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานได้รับค่าตอบแทนอยู่ใน
เกณฑ์ที่สร้างความพึงพอใจ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่องค์กรอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึง
กัน ได้รับ และเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการ
ปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้ก็ยินดีที่ปฏิบัติงานตามที่
ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการดำเนินงานใน
องค์กรช่วยสนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

นันทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ พบว่า คุณภาพคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (SH) สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงาน ระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่ง ได้ อธิบายได้ว่าถ้าพนักงานระดับปฏิบัติการมี คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีด้านคำนึงถึงผู้อื่นสูงขึ้น ทั้งนี้อาจ เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะนั้นเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคน ต้องการ และการที่พนักงานได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี สถานที่ทำงานไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัย จนเกินไป อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มีสภาพเอื้ออำนวยต่อการทำงานได้อย่างสะดวกสบาย โดย คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานในการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พนักงานระดับ ปฏิบัติการคำนึงถึงเพื่อนร่วมงานมากขึ้น และองค์กรได้ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย มี มาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นได้ พร้อมทั้งปลูกฝังให้พนักงานมีความใส่ใจต่อ การรักษาความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดให้คณะกรรมการชีวิตอนามัยและความปลอดภัยใน สถานที่ทำงานซึ่งจะมีตัวแทนจากแผนกต่างๆ มาร่วมเป็นหนึ่งในคณะกรรมการเพื่อดูแลในเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานให้กับพนักงาน นอกจากนี้บริษัทได้จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อ เป็นการป้องกันและหาแนวทางการรักษากรณีที่พนักงานมีสุขภาพที่ไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าว ของ (Schultz and Schultz, 2002:2004) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในงานที่สืบเนื่องมาจากลักษณะงาน ที่ให้ความสำคัญต่อคุณค่าความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติงานที่มีผลต่อจิตใจ ต่อสุขภาพร่างกาย และต่อ คุณภาพชีวิตของบุคคลจะส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงาน และพฤติกรรม การช่วยเหลือผู้อื่น

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Co) สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรม การเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตราย รถยนต์แห่งหนึ่ง ได้ อธิบายได้ว่าถ้าพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยใน องค์กรเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้าน พฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่นน้อยลง ทั้งนี้อาจเนื่องจากหัวหน้างานเปิด โอกาสให้พนักงานมีอิสระ

ในการพูด การรับฟังข้อมูลข่าวสาร การแสดงความคิดเห็นที่เหมาะสมอย่างเปิดเผย เพื่อเป็นการลดความเครียดจากปัญหาในการทำงาน เพราะพนักงานสามารถระบายความคับข้องใจจากการทำงานได้ จึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการคำนึงถึงผู้อื่นน้อยลง ดังนั้นองค์กรควรมีการอบรมเรื่องทักษะการสื่อสารและความฉลาดทางอารมณ์เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้ตระหนักถึงความต้องการของตนเองและผู้อื่นเพื่อที่จะได้ทำงานได้อย่างมีความสุขและประสมผลสำเร็จในการทำงาน รวมถึงเรื่องการเคารพสิทธิผู้อื่นเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ (Schultz and Schultz, 2002:2004) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในงานที่สืบเนื่องมาจากลักษณะงานที่ให้ความสำคัญต่อคุณค่าความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติงานที่มีผลต่อจิตใจ ต่อสุขภาพร่างกาย และต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลจะส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงาน และพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น

สมมติฐานที่ 3.3 ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tmf) และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (SH) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ร้อยละ $33.5 (R^2_{Adj} = .335)$ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.585 สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง อธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมสูงจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานระดับปฏิบัติการต่างก็ทราบดีว่าการทำงานของตนเองนั้นต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านต่างๆทั้งในด้านการผลิตและการกำจัดของเสีย เพื่อรักษาสภาพแวดล้อมและขณะเดียวกันก็ต้องรักษาผลประโยชน์ทางการตลาดด้วย ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ต้องช่างเครียดและกดดันในการทำงานเพื่อให้

งานได้ปริมาณงานตรงตามที่ต้องการแต่ต้องรักษาสภาพแวดล้อมต่างๆด้วย เมื่อพนักงานออกไปข้างนอกอาจได้รับข้อมูลต่างๆว่าสังครอบตัวนั้นได้รับผลกระทบใดบ้างซึ่งส่งผลต่อสภาพพจน์องค์กรโดยรวม จึงทำให้พนักงานต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาและความคับข้องใจในงานที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tmf) สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยารรถยนต์แห่งหนึ่ง อธิบายได้ว่า ถ้าหัวหน้างานระดับต้นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง จะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหัวหน้างานระดับต้นจะสามารถจูงใจให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีความอดทนอดกลั้นมากขึ้น โดยการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความสามารถในการทำงานของแต่ละคนทำให้พนักงานสามารถอดทนอดกลั้นต่อปัญหาและความคับข้องใจต่างๆจากการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษรา ชัยรังสีเลิศ (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคมทัศนคติต่องานและภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนขนาดกลางที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการรับเหมาเดินระบบไฟฟ้าแรงต่ำ แรงสูง และเครื่องจักรกล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (SH) สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยารรถยนต์แห่งหนึ่ง อธิบายได้ว่าถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะสูงจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่พนักงานได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี สถานที่ทำงานไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มีสภาพเอื้ออำนวยต่อการทำงานได้อย่างสะดวกสบาย โดย

คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานในการทำงาน จะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหา ความคับข้องใจ ความเครียด หรือความไม่สะดวกสบายในงานที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ (Schultz and Schultz, 2002:2004) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในงานที่สืบเนื่องมาจากลักษณะงานที่ให้ความสำคัญต่อคุณค่าความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติงานที่มีผลต่อจิตใจ ต่อสุขภาพร่างกาย และต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลจะส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงาน และพฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่น

สมมติฐานที่ 3.4 การรับรู้ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่ง

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (DC) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tmf) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (Co) และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม (SI) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ร้อยละ 38.4 ($R^2_{Adj} = .384$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.628 สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่ง อธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมสูงจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่มากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่องค์กรทำประโยชน์ต่อสังคม เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรซึ่งจะทำให้เห็นว่าองค์กรมิได้หวังเพียงกำไรในการดำเนินการ แต่ยังได้ใส่ใจต่อสังคมรอบข้าง และเมื่อภาพลักษณ์ขององค์กรดีแล้วบุคคลที่อยู่ในองค์กรก็ย่อมที่จะภูมิใจในองค์กรของตน ทำให้รู้สึกว่าคุณเองมีเกียรติเมื่อได้ทำงานในองค์กรนี้ รู้สึกภาคภูมิใจในงานของตนเองที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาและส่งเสริมต่อสังคม จึง

ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการ สำคัญอยู่สมอว่าจะต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อภาพพจน์ขององค์กร รวมถึงความเจริญก้าวหน้าขององค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข พบว่า คุณภาพคุณภาพชีวิตในด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (DC) สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง อธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้นจะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่มีมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่พนักงานระดับ ปฏิบัติการมีโอกาสพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในงาน อันจะทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าใน ตนเอง และมีความรู้สึกทำทนายในการทำงานนั้น ทำให้พนักงานมีความสุขในงานและทำงานตาม ภาระหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถและสำนึกในหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติตามกฎระเบียบของ องค์กรอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ (Schultz and Schultz, 2002:2004) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานที่สืบเนื่องมาจากลักษณะงานที่ให้ความสำคัญต่อคุณค่าความเป็นมนุษย์ การ ปฏิบัติงานที่มีผลต่อจิตใจ ต่อสุขภาพร่างกาย และต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลจะส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงาน และพฤติกรรมความช่วยเหลือผู้อื่น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tmf) สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง อธิบายได้ว่า ถ้าหัวหน้างานระดับต้นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง จะทำ ให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความสำนึก ในหน้าที่มีมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหัวหน้างานระดับต้นกระตุ้นให้พนักงานระดับปฏิบัติการ เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจหลักและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร มีการพูดคุยถึงเรื่องค่านิยม ต่างๆที่คิดว่าสำคัญในการทำงานให้พนักงานระดับปฏิบัติการได้รับรู้ เน้นถึงความสำคัญของการมี ความรู้สึกต่อการกิจร่วมกัน จึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการสำนึกในภาระหน้าที่ของตนเองอยู่ ตลอดเวลา เช่น ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มาทำงานตรงต่อเวลา และจะหยุดงานเมื่อ ได้รับอนุญาตจากหัวหน้างานเท่านั้น แม้ว่าเลยเวลาพักแล้วแต่งานยังไม่เสร็จแต่ก็ทำงานที่ได้รับ

มอบหมายให้เสร็จก่อนจึงไปพักเพื่องานจะได้เสร็จตามกำหนดเวลา ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ เกษรา ชัยรังสีเลิศ (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทัศนคติต่องานและภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน บริษัทเอกชนขนาดกลางที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการรับเหมาเดินระบบไฟฟ้าแรงต่ำ แรงสูง และ เครื่องจักรกล พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (Co) สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง อธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ประชาธิปไตยในองค์การสูงจะทำให้พนักงานระดับต้นมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้าน พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่น้อยลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานมีสิทธิส่วนบุคคล มี เสรีภาพในการพูดสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย มีความเสมอภาคในการทำงาน หรือ อาจใช้เวลาในการทำงานทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนตน โดยคิดว่าตนเองมีสิทธิทำเช่นนั้น ก็จะ ส่งผลกระทบต่องาน เช่น มาทำงานสาย หรือไม่ดูแลรักษาอุปกรณ์ในการทำงานให้อยู่ในสภาพ เรียบร้อย ดังนั้นองค์กรควรจะประชาสัมพันธ์เรื่องเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของพนักงานเป็นระยะซึ่ง สอดคล้องกับคำกล่าวของ (Schultz and Schultz, 2002:2004) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในงานที่สืบ เนื่องมาจากลักษณะงานที่ให้ความสำคัญต่อคุณค่าความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติงานที่มีผลต่อจิตใจ ต่อ สุขภาพร่างกาย และต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลจะส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม การช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อเป็นการกระตุ้นเตือนอยู่เสมอว่าพนักงานมีสิทธิทำอะไรได้บ้างที่ไม่ส่งผล กระทบต่องาน

ด้านการบูรณาการทางสังคม (SI) สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง อธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม สูงจะทำให้พนักงานระดับต้นมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่มากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่พนักงานได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานด้วยดี พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและ กัน โดยปราศจากการแบ่งชั้นวรรณะกันในองค์การ จะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีความสุขใน การทำงานและทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบอย่างเคร่งครัดเพื่อความสำเร็จร่วมกันของหน่วยงานและ

องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สมมติฐานที่ 3.5 ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกัน

ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (SH) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tmf) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (AC) และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (DC) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ร้อยละ 42.4 ($R^2_{Adj} = 0.424$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.659 สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งได้ อธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมสูงจะทำให้พนักงานระดับต้นมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความร่วมมือมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆเพื่อประโยชน์ต่อสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรจะทำให้ทราบถึงภาวะการณ์ต่างๆที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ ทราบว่าภาพพจน์ขององค์กรในสายตาของสังคมเป็นเช่นไร ทำให้พนักงานเต็มใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กรโดยไม่ต้องร้องขอ และขณะเดียวกันเมื่อได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ก็จะนำข้อมูลเหล่านั้นมาเสนอแนะแก่หัวหน้างานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (SH) สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการทำงานให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งได้ อธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะสูงจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความร่วมมือมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้รับการดูแลเอาใจใส่ ได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี สถานที่ทำงานไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มีสภาพเอื้ออำนวยต่อการทำงานได้อย่างสะดวกสบาย โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานในการทำงาน สอบถามความต้องการต่างๆที่พนักงานต้องการว่าได้รับเพียงพอหรือไม่ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่างค์กรใส่ใจและให้ความสำคัญกับพนักงาน จะทำให้พนักงานแสดงความรับผิดชอบ เชิงสร้างสรรค์ เกี่ยวกับนโยบายขององค์กร ให้ความสนใจในที่ประชุมด้วยความสมัครใจแสดงความเต็มใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กรติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ (Schultz and Schultz, 2002:2004) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในงานที่สืบเนื่องมาจากลักษณะงานที่ให้ความสำคัญต่อคุณค่าความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติงานที่มีผลต่อจิตใจ ต่อสุขภาพร่างกาย และต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลจะส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tmf) สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการทำงานให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งได้ อธิบายได้ว่า ถ้าหัวหน้างานระดับต้นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง จะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความร่วมมือมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก หัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงจะสามารถกระตุ้นให้พนักงานระดับปฏิบัติการเกิดการตระหนักรู้ในภารกิจหลักและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้พนักงานระดับปฏิบัติการมองเห็นถึงประโยชน์ของกลุ่มองค์กร หรือสังคม จึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆที่องค์กรจัดทำขึ้นไม่ว่าจะเป็นภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษรา ชัยรังสีเลิศ (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทักษะคิดต่องานและภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการทำงาน เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนขนาดกลางที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการรับเหมาเดินระบบไฟฟ้าแรงต่ำ แรงสูง และเครื่องจักรกล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (AC) สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการทำงานให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งได้ อธิบายได้ดังนี้ ถ้าพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสูงจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความร่วมมือน้อยลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานระดับปฏิบัติการจะคิดว่าเป็นการทำงานตามค่าตอบแทนที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้รับไม่จำเป็นต้องทำอะไรที่มากกว่านั้น ไม่จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเพราะก็ไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (DC) สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการทำงานให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งได้ อธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลสูงจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความร่วมมือมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานมีโอกาสพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในงาน อันจะทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และมีความรู้สึกรู้สึกทำทนายในการทำงานนั้น จะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำและให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ (Schultz and Schultz, 2002:2004) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานที่สืบเนื่องมาจากลักษณะงานที่ให้ความสำคัญต่อคุณค่าความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติงานที่มีผลต่อจิตใจ ต่อสุขภาพร่างกาย และต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานช่วยเหลือผู้อื่น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์ แห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง และศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์ แห่งหนึ่ง จำนวน 288 คน ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป็นคำถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการภาวะผู้นำของหัวหน้างานจำนวน 69 ข้อประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 32 ข้อ ประกอบด้วย

ข้อคำถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 29 ข้อ ประกอบด้วยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้คือพนักงานฝ่ายการผลิตบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 288 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 91.7 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 อายุงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 และปริญญาตรี หรือสูงกว่า จำนวน 102 คิดเป็นร้อยละ 35.3 มีสถานภาพสมรสจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 73.6

2. ภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นที่พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งเป็นผู้ประเมิน พบว่า หัวหน้างานระดับต้นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับต่ำ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 105.09, 42.06 และ 10.26 ตามลำดับ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 106.84 เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมเพียงด้านเดียวอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 15.38 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.63, 13.61, 13.46, 13.30, 13.12, 12.49 และ 11.81 ตามลำดับ

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตยารรถยนต์แห่งหนึ่งอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 111.55 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยารรถยนต์แห่งหนึ่งทุกด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือและพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 23.40, 22.02, 22.67, 19.94 และ 23.43 ตามลำดับ

5. ภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นที่พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยารรถยนต์แห่งหนึ่งเป็นผู้ประเมินทั้ง 3 รูปแบบ คือ ภาวะผู้การเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยารรถยนต์แห่ง ดังนี้

5.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.410$)

5.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.128$)

5.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = -0.237$)

6. คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยารรถยนต์แห่ง โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.595$) และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

6.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.263$)

6.2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.504$)

6.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.446$)

6.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.378$)

6.5 การบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.404$)

6.6 ประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.407$)

6.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.467$)

6.8 ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.647$)

7. ตัวพยากรณ์ที่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง คือคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านบูรณาการทางสังคม และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่ง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 49.4

7.1 ตัวพยากรณ์ที่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่ง คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tmf) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่น (TL) และ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Tms) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 43.4

7.2 ตัวพยากรณ์ที่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่ง คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) ด้านการบูรณาการทางสังคม (SI) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (AC) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (SH) และด้านประชาธิปไตยในองค์การ (Co) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 41.9

7.3 ตัวพยากรณ์ที่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่งคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tmf) และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (SH) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้นของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 33.5

7.4 ตัวพยากรณ์ที่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่ง คือ

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (DC) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tmf) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Co) และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม (SI) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 38.4

7.5 ตัวพยากรณ์ที่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งคือคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (SR) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (SH) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tmf) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (AC) และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (DC) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 42.4

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทยางรถยนต์แห่งหนึ่ง ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารบริษัท โดยพิจารณาจากผลการศึกษา ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าหัวหน้างานระดับต้นมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของหัวหน้างานระดับต้นให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยกำหนดแนวทางในการพัฒนานั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งตามแนวคิดของ Bass และ Avolio นั้น การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบ

แลกเปลี่ยนสามารถพัฒนาได้กับพนักงานทุกระดับรวมถึงพนักงานระดับปฏิบัติการด้วย แต่เนื่องจากหัวหน้างานระดับต้นเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ดังนั้นบริษัทอาจจัดให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่จะมาดำรงตำแหน่ง จัดโปรแกรมการฝึกอบรมด้วยเทคนิคและวิธีการที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ โดยเน้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และจงใจให้หัวหน้างานระดับต้นเห็นคุณค่าในการพัฒนาภาวะผู้นำ ทั้งต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและองค์กร การนอกจากนี้ควรมีการติดตามผลหลังการฝึกอบรมและนำผลการประเมินมาประกอบการประเมินผลปลายปีด้วย เพื่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการวิจัย พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับสูง ดังนั้น องค์กรจึงควรมีการปรับปรุงและยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการให้สูงขึ้น ดังนี้ การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ องค์กรควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีการปรับตัวสูงขึ้น และควรมีหลักเกณฑ์การปรับขึ้นค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมหรือเพิ่มสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงาน โดยคำนึงความต้องการของพนักงานเป็นหลัก ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ องค์กรควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม รวมถึงกำหนดมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการมีสุขภาพอนามัยที่ดีและปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องใช้ควรจัดเตรียมให้มีเพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้ นอกจากนี้ยังควรจัดทำแผนป้องกันความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล องค์กรควรให้มีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ และสามารถนำไปปรับใช้กับงานที่ทำอยู่ได้ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน องค์กรควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการประเมินผลงานในแต่ละปีอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคม องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารในองค์กร โดยจัดระบบการสื่อสารให้เป็น 2 ทางคือ ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Top-down) อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ชัดเจน ครบคลุม ทันเวลา ในขณะที่เดียวกันก็มีการรับฟังข้อมูลข่าวสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา (Bottom-up) เพื่อเข้าใจปัญหา ความรู้สึก ความคิด ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้มีการสื่อสารในแนวราบระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ต่างๆ ในองค์กรเพื่อทราบความเป็นไปขององค์กร และควร

ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วย เช่นเดียวกันในด้านประชาธิปไตยในองค์กร องค์กรให้ความสำคัญเสมอภาคในการทำงาน ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการออกแบบการทำงานและสถานที่ทำงานของตนเอง นอกจากนี้องค์กรควรกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนให้ชัดเจนด้วย พร้อมกันนี้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น องค์กรควรกำหนดระยะเวลาการทำงานล่วงเวลาของพนักงานให้มีความชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถจัดสรรเวลาส่วนตัวกับเวลางานได้อย่างเหมาะสม ส่วนด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม พนักงานส่วนใหญ่ตระหนักว่าองค์กรของตนทำประโยชน์ต่อสังคม และมีส่วนช่วยเหลือสังคมอยู่มาก ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองที่มีค่าต่อสังคม อย่างไรก็ตามองค์กรควรทำความเข้าใจและให้ความสำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยองค์กรควรมีการสำรวจความต้องการของพนักงานว่าพนักงานให้ความสำคัญหรือมีความต้องการอะไรจากการทำงานเป็นอันดับต้นๆ บ้าง เพื่อจะได้สนองตอบให้ตรงกับสิ่งที่พนักงานต้องการ เพราะบางครั้งสิ่งที่องค์กรจัดให้กับพนักงานหรือสิ่งที่ผู้บริหารเห็นว่ามี ความสำคัญนั้นอาจจะไม่ตรงกับความต้องการของพนักงานก็เป็นได้ ทำให้ไม่เกิดประโยชน์ต่อทั้งพนักงานและต่อองค์กร ทั้งนี้การให้ความสำคัญกับการยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ย่อมส่งผลให้สภาพกายและสภาพจิตใจของพนักงานระดับปฏิบัติการดีขึ้น ซึ่งเมื่อสภาพกายและสภาพจิตใจดีแล้วผลการปฏิบัติงานก็ย่อมดีขึ้น ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น เพราะจะสัมพันธ์กับการสร้างประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป และทำให้พนักงานเกิดความพอใจ ทำให้ทุ่มเททำงานแก่องค์กรอย่างเต็มที่

5. จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งอยู่ในระดับสูง แม้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งได้ ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญ กำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้หัวหน้างานระดับต้นมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญ กำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้หัวหน้างานระดับต้นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สูงมากขึ้น โดยองค์กรควรจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับหัวหน้างานระดับต้น และจงใจให้หัวหน้างานเหล่านี้เห็นคุณค่าในการพัฒนาภาวะผู้นำ ทั้งต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กร นอกจากนี้ควรมีการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมและนำผลการประเมินมาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

6. จากผลการวิจัย พบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งอยู่ในระดับสูง แม้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้านยกเว้นด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับสูง จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญ กำหนดแนวทางเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงขึ้น โดยพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม องค์กรควรมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม โดยร่วมกิจกรรมของชุมชน หรือจัดกิจกรรมเพื่อสังคมเพราะจะทำให้พนักงานภูมิใจในองค์กรของตนเองที่มีค่าต่อสังคม เช่นเดียวกันด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ องค์กรควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ถูกสุขลักษณะ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน พร้อมกันนี้ในด้านการบูรณาการทางสังคม องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเพื่อทราบข้อดีข้อเสียของระบบงาน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขนอกจากนี้ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาค่าตอบแทนสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการให้ดีขึ้นได้ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์มากขึ้นผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การประเมินพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งในครั้งนี้ ทำการประเมินโดยพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเป็นผู้ประเมินตนเอง ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการประเมินพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทในธุรกิจผลิตยางรถยนต์ เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของแต่ละบริษัทว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ และแตกต่างกันในตัวแปรใด เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นกรอบในการศึกษาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3. ควรขยายขอบเขตการศึกษาวิจัย ให้ครอบคลุมตัวแปร ปัจจัยอื่นๆ และสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

4. ควรมีการศึกษาผลที่เกิดจากพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ผลการปฏิบัติงาน แนวโน้มการลาออกของพนักงาน เป็นต้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กานดา จันทร์แย้ม. 2546. จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

กองบรรณาธิการ. 2541. “การวัดคุณภาพชีวิต: แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก”. วารสาร
กรมสุขภาพจิต. 5 (กุมภาพันธ์-พฤษภาคม 2541): 102-109.

เกษรา ชัยรังษีเลิศ. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทักษะดีต่อ
งานและภาวะผู้นำกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กันยา พีรพัฒนานันท์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ
กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชนิดดา เพ็ชรประยูร. 2545. การรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมกร
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทองหล่อ เดชไทย. 2544. ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยมหิดล.

นนทกานต์ วุฒิอารีย์. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมกรเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักแพทย์.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- นิติย์ สัมมาพันธ์. 2546. **ภาวะผู้นำพลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอินโนกราฟฟิกส์ จำกัด.
- บุญแสง ชีระภากร. 2533. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน”. **จุดสารพัฒนาข้าราชการ**. 25 (มกราคม-มีนาคม 2533): 5-8.
- ประไพพร สิงหเดช. 2539. **การศึกษาคุณลักษณะบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการคุมประพฤติ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- _____. 2548. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ผจญ เฉลิมสาร. **คุณภาพชีวิตการทำงาน. Productivity World**. (มกราคม-เมษายน 2540): 22-25.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. 2529. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ โอ เอส พรินต์ติ้งเฮาส์.
- พิทยา บวรวัฒนา. 2544. **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนัสวี ดาสีห์. 2539. “การเพิ่มผลผลิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน”. **Productivity World**. 1 (กันยายน-ตุลาคม 2539): 33-34.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543. ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์คฤภีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. อ้างถึง B. M. Bass. 1999.
Two decades of research and development in transformational leadership. **European
Journal of Work and Organizational Psychology 8 (1): 9-32.**
- _____. 2545. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (ม.ค.-มิ.ย. 2545):
31-48 อ้างถึง B. M. Bass and B. J. Avolio. 1994. **Improving Organization Effectiveness
Through Transformational Leadership.** Thousand Oaks: Sage.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธนัชการพิมพ์ จำกัด.
- วิเชียร วิทญูดม. 2548. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธีระพิมพ์ และไซเท็กซ์ จำกัด.
- วิภาวี ศรีเพียร. 2537. “แรงงานกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน”. วารสารแรงงานสัมพันธ์.
36 (กันยายน- ตุลาคม): 8-9.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, จิรศักดิ์ จิยะจันทน์, ลัทธிகาล ศรีวะรัมย์, สุดา สุวรรณ
ภิรมย์ และชวลิต ประภวานนท์. 2542. องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์.
กรุงเทพมหานคร.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2546. “กรณีศึกษา Best Practices” การมุ่งเน้นที่ทรัพยากรบุคคล.
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเรดเฟิร์น ครีเอชั่น จำกัด
- สมยศ นาวิการ. 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2531. “การปรับปรุงงานตอนคุณภาพชีวิตการทำงาน”. จุลสารข้าราชการ
พลเรือน. 8 (ตุลาคม-ธันวาคม): 14-17.

- สัญญา ระวณิชตระกูล. 2547. “การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน”. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 1 (มิถุนายน-ตุลาคม 2547):
15-28.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2545. *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2540. *เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์
และพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เลี้ยงเชียง.
- สุพรรณา ประทุมวัน. 2544. *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง*. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรพล พยอมแย้ม. 2541. *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โครงการส่งเสริมการ
ผลิตตำราและเอกสารการเรียนการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- 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).
- Camarata, M. R. M. 1997. An Empirical Investigation of the Effects of Quality of Work Life
and Organization Citizenship Behavior on Service Quality. **Dissertation Abstracts
International**. (CD-Rom (AAC 9817706)). UMI Company. DAI –A 58/12
(June 1998): 4719.
- 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”. **Advance in Global Leadership**. Vol. (2): 101-126.

- Davis, L. E. and C. B. Albert. 1975. **The Quality of Working Life**. New York: Macmillan Publishing.
- Ehrhart, M. G. 2001. **Leadership and Justice Climate as Antecedents of Unit-Level Organizational Citizenship Behavior**. Digital Dissertation: University of Maryland College Park.
- George, J. M. and 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.
- House, R. J. 1996. Path-Goal Theory of Leadership: Lesson, Legacy and a Reformulated Theory. **Leadership Quarterly**, (7): 323-352.
- Ivancevich, J. M. and M. T. Matteson. 1999. **Organizational Behavior and Management**. 5th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Ivancevich, J. M. and M. T. Matteson, T. Michael. 2002. **Organizational Behavior and Management**. 6th ed. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Johns, G. 1996. **Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at Work**. 4th ed. New York: Harper Collins College.
- Kast, F. E. and J. E. Rosenzweig. 1985. **Organization and Management: A System and Contingency Approach**. 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Kotter, J. P. 1999. **On What Leaders, Really Do**. Boston: Harvard Business School.

- 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.
- Lussier, N. R. 1996. **Human Relations in Organization: A Skill Building Approach.** 3rd ed. Chicago: Times Mirror Higher Education Group.
- Muchinsky, M. P. 1997. **Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology.** 5th ed. California: Wadsworth/Thomson Learning Inc.
- _____. 2003. **Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology.** 7th ed. California: Wadsworth/Thomson Learning Inc.
- Nahavandi, A. 1997. **The Art and Science of Leadership.** New Jersey: Prentice-Hall International. Cited B. M. Bass 1981. **Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research.** New York: The Free Press.
- Newstrom, W. J. and K. Davis. 1997. **Organizational Behavior: Human Behavior at Work.** 10th ed. New York: McGraw-Hill.
- Northouse, P. G. 2001. **Leadership: Theory and Practice.** 2nd ed. London: Sage Publications, Inc.
- Organ, D. W. 1987. **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome.** Massachusetts: Lexington.
- _____. 1990. "The Subtle Significance of Job Satisfaction". **Clinical Laboratory Management Review.** Vol. (4): 94-98.

- Organ, D. W. and T. S. Bateman. 1991. **Organizational Behavior**. 4th ed. Boston: Irwin.
- Ortiz, I., (1999). **A Comprehensive Literature Review of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Is there a Connection to International business & Cross-Cultural Research?** (Online)
<http://www.sbaer.uca.edu/research/1999/SRIBR/99sri159.htm>, January 27 2007
- Power, M. J., Bullinger, M., and the WHOQOL Group. 2002. **The Universality of Quality of Life: an Empirical Approach Using the WHOQOL**. Cited Gullone, E. and Cummins, R.A. (Eds.). **The University of Subjective well-being Indicators**. Kluwer Academic Publishers : Netherland.
- Sanders, S. M. and E. J. McCormick. 1993. **Human Factors in Engineering and Design**. 7th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Schermerhorn, J. R., J. G. Hunt and R. N. Osborn. 2003. **Organizational Behavior**. 8th ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Schultz, D. P. and S. E. Schultz. 2002. **Psychology & Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. 8th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Smith, C. A., Organ, D. W., and Near, J. P. 1983. Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. **Journal of Applied Psychology**. 68 (4): 653-663.
- Sorge, A. and M. Warner. 1997. **The IEBM Handbook of Organizational Behavior**. London: Thomson Publishing.
- Spector, P. E. 1996. **Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice**. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Sweeney, P. D. and D. B Mcfarlin. 2002. **Organizational Behavior: Solutions for Management**. New York: McGraw-Hill.

The WHOQOL Group. 1994. The development of the World health organization quality of life assessment instrument. In: J. Orley & W. Kuyken **Quality of life assessment: International perspective**. New York: Springer-Verlag

Walton, R. E. 1974. "Improving the Quality of Work Life." **Harvard Business Review**. 30 (May- June 1974): 12.

_____. 1975. **Criteria for Quality of Working Life**. New York: Free Press.

Yamane, T. 1973. **Statistic: An Introduction Analysis**. 3rd ed. New York: Harper & Row, Publisher, Inc.

Yukl, G. 1994. **Leadership in Organizations**. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

_____. 1998. **Leadership in Organization**. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

_____. 2006. **Leadership in Organization**. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ภาควิชาจิตวิทยา
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ด้วยดิฉันนางสาวเมธิพันธุ์ พวงเกตุ นิสิตปริญญาโท (ภาคพิเศษ) สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประสงค์ที่จะทำการ
วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์กรใน โรงงานผลิตยางรถยนต์”

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงตาม
ความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ซึ่งข้อมูลทั้งหมดที่
ได้รับไม่มีถูกหรือผิด ข้อมูลที่ได้จะนำเสนอในภาพรวมมิได้นำเสนอเป็นรายบุคคล ขอรับรองว่า
คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ เกิดขึ้นในการทำงานของท่านแต่อย่าง
ใด แต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการศึกษา และพัฒนาอุตสาหกรรมด้านอุตสาหกรรมยาง
รถยนต์ต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความร่วมมือนในการตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์ อันจะทำให้
การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นางสาวเมธิพันธุ์ พวงเกตุ
นิสิตปริญญาโท (ภาคพิเศษ) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน มากที่สุด

1. เพศ () ชาย () หญิง

2. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปีเดือน

3. ท่านทำงานในบริษัทนี้เป็นเวลาปีเดือน

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

() มัธยมศึกษาปีที่ 6, ปวช. หรือเทียบเท่า

() อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า

() ปริญญาตรี หรือสูงกว่า

5. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส

() หย่า หรือหม้าย

6. รายได้ต่อเดือน.....บาท

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำ

แบบสอบถามภาวะผู้นำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้สนใจกรุณาติดต่อได้ที่ ผศ.ดร. รัตติกรณ์
จงวิศาล ภาคจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 3

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
1. เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตาม ภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน					
2. บริษัทของข้าพเจ้ามีความเป็นมาตรฐานในการจ่าย ค่าตอบแทน					
3. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ คนอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในลักษณะคล้ายคลึงหรือระดับ เดียวกันกับข้าพเจ้า					
4. เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม ข้าพเจ้าพอใจกับเงินเดือนและ สวัสดิการต่างๆ ที่ข้าพเจ้าได้รับ					
5. บริษัทของข้าพเจ้าจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับ พนักงาน					
6. บริษัทของข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงาน					
7. ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน					
8. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานมีสภาพที่ เอื้ออำนวยต่อการทำงานของข้าพเจ้าได้อย่างสะดวกสบาย					
9. ข้าพเจ้ามีโอกาสดพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน					
10. ข้าพเจ้าได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม					
11. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าไป ฝึกอบรมทักษะใหม่ๆ ในการ ปฏิบัติงาน					
12. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าพเจ้าพัฒนา ความสามารถของตัวเอง					
13. งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่มีความก้าวหน้าและมั่นคง					
14. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมาก ขึ้น					
15. ตำแหน่งงานที่ข้าพเจ้าทำมีโอกาสได้เลื่อนขั้น ไปสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
16. ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
17. ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
18. ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
19. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นหน่วยงานของข้าพเจ้ามีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
20. ข้าพเจ้ารู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน					
21. ทุกคนในหน่วยงานของข้าพเจ้าให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน					
22. ข้าพเจ้าสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้ตามความเป็นจริง					
23. ข้าพเจ้าได้รับความเสมอภาคในการทำงาน					
24. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าเลือกวิธีปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ					
25. ข้าพเจ้าพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาวางในแต่ละวัน					
26. ข้าพเจ้าพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
27. ข้าพเจ้าสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
28. ข้าพเจ้ามีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนๆ หรือออกงานสังสรรค์ได้ตามโอกาส ที่ต้องการ					
29. บริษัทของข้าพเจ้ามีการกำจัดของเสียจากกระบวนการทำงาน					
30. บริษัทของข้าพเจ้ามีการพัฒนาคุณภาพสินค้าโดยคำนึงถึงประโยชน์ของลูกค้า					
31. บริษัทของข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อการรักษาสิ่งแวดล้อม					
32. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานในบริษัทนี้					

ส่วนที่ 4

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย \surd ลงในช่องว่างที่ตรงกับพฤติกรรมหรือการกระทำของท่านมากที่สุด

ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. ข้าพเจ้าอาสาสมัครที่จะปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ ด้วยความเต็มใจ					
2. ข้าพเจ้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาเรื่องส่วนตัว เท่าที่ทำได้					
3. ข้าพเจ้าช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำต่อเพื่อนร่วมงานที่ ประสบปัญหาในการทำงาน					
4. ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่พนักงาน ใหม่ด้วยความเต็มใจ					
5. ข้าพเจ้าอาสาที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน หรือมีงานล้นมือ					
6. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่หยุดงานหรือไม่ สามารถทำงานได้					
7. ข้าพเจ้าเป็นผู้ไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
8. ข้าพเจ้าพยายามสร้างระบบการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิด ปัญหากับผู้อื่น					
9. ข้าพเจ้าไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เมื่อเกิดการ ขัดแย้งกับบุคคลในที่ทำงาน					
10. ข้าพเจ้าใช้คำพูดโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น					
11. ข้าพเจ้ามีความเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน					
12. ข้าพเจ้าแสดงความเห็นอกเห็นใจกับเพื่อนร่วมงานเมื่อ เพื่อนร่วมงานมีปัญหา					
13. ข้าพเจ้ามีความอดทนต่อการว่ากล่าวตักเตือนของ ผู้บังคับบัญชา					
14. ข้าพเจ้าอดทนต่อข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่างๆ ที่ เกิดขึ้นในบริษัท					
15. เมื่อข้าพเจ้าต้องเข้ากะเป็นเวลาติดต่อกันหลายวันข้าพเจ้า ทำด้วยความรู้สึกเต็มใจ					

ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
16. ข้าพเจ้าพยายามทำงานของตนให้ดีที่สุดแม้ว่าจะเป็นงานที่หนัก					
17. ข้าพเจ้าพยายามทำงานของตนให้ดีที่สุดแม้ว่าจะเป็นงานที่ทำให้เกิดความเครียด					
18. ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงานด้วยความเต็มใจ					
20. เมื่อข้าพเจ้าพบอุปสรรคที่ขำรุคข้าพเจ้าจะทำเรื่องไปยังแผนกดูแลรักษาอุปกรณ์หรือซ่อมบำรุง					
21. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด					
22. ข้าพเจ้าจะหยุดงานเมื่อได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา					
23. ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จ แม้ว่าจะเสียเวลาพักหรือเวลาเลิกงานก็ตาม					
24. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมกับบริษัท					
25. เมื่อองค์กรจัดประชุมข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมด้วยความสมัครใจ					
26. ข้าพเจ้าอ่านประกาศเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท					
27. ข้าพเจ้าสนใจติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆ ของบริษัท					
28. ข้าพเจ้าทำกิจกรรมที่ช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่บริษัท โดยไม่ต้องร้องขอ					
29. เมื่อข้าพเจ้าอ่านข้อมูลใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์กับบริษัท ข้าพเจ้าจะนำข้อมูลเหล่านั้นมาเสนอแนะกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ –นามสกุล	นางสาวเมธิพันธุ์ พวงเกตุ
วัน เดือน ปี ที่เกิด	20 เมษายน 2509
สถานที่เกิด	จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี สาขาการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำแหน่งปัจจุบัน	หัวหน้าฝ่ายบริการลูกค้าและฝึกอบรม
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สมาคมสโมสรนักลงทุน