

ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม
ของพนักงานบริษัทเอกชน¹

**Attitudes toward Sufficiency Economy Philosophy, Quality of Work
Life, and Social and Organizational Citizenship Behaviors of
Employees in a Private Company**

พัชรี ปานแก้ว²

Patcharee Pankaew

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม รวมทั้งศึกษาความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมของทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 352 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า 1) ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม 2) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม และ 3) ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร คณะพัฒนารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยมี รศ.ดร. บังอร โสพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

² นักศึกษามหาบัณฑิต สาขาการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร คณะพัฒนารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

คุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมได้ร้อยละ 32.3 และ 32.5 ตามลำดับ จากผลการวิจัยที่พบมีข้อเสนอแนะคือ การเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมแก่พนักงานนั้น องค์กรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มขึ้น และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการฝึกอบรมและพัฒนาทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

คำสำคัญ: 1. ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. 2. คุณภาพชีวิตการทำงาน. 3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม.

Abstract

The objectives of this research were to study the relationships among attitudes toward sufficiency economy philosophy, quality of work life, and social and organizational citizenship behaviors, and to study the ability to predict social and organizational citizenship behaviors of attitudes toward sufficiency economy philosophy and quality of work life. Data was collected from samples of 352 employees in a private company. Questionnaires were used as a tool for collecting data and analyzed by the Pearson's Product Moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis for hypothesis testing.

The results of this study revealed that: (1) Attitudes toward sufficiency economy philosophy were positively related to social and organizational citizenship behaviors; (2) Quality of work life as a whole was positively related to social and organizational citizenship behaviors of employees and (3) Attitudes toward sufficiency economy philosophy and quality of work life could forecast organizational citizenship behaviors and social citizenship behaviors at 32.3 and 32.5 percent respectively. The findings could suggest that to increase social and organizational citizenship behaviors, organization or stakeholders should aim to improve attitudes on sufficiency economy and develop the quality of work life continuously. Future study should investigate effective training and development methods for improving attitudes toward sufficiency economy philosophy and quality of work life.

Keywords: 1. Attitudes toward sufficiency economy philosophy. 2. Quality of work life. 3. Social and Organizational citizenship behaviors.

ที่มาและความสำคัญ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกที่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้องค์กรต้องเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี ทูทางปัญญา และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดยั้ง (ธงชัย สมบูรณ์, 2549 : 13-14) การสร้างองค์การรวมทั้งสังคมที่เกี่ยวข้องให้มีความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนเป็นความปรารถนาสูงสุดที่ทุกองค์กรต้องการสร้างให้เกิดขึ้น (ผลิน ภู่อัญญา, 2551 : 202-224) โดยมีการมุ่งเน้นที่ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาและสร้างความสำเร็จขององค์กรและสังคม (ธงชัย สมบูรณ์, 2549 : 9) หลายองค์กรได้ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Bolino, Turnley and Bloodgood, 2002 : 505-522) นอกจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแล้ว ทั้งองค์กรและสังคมมีการมุ่งหวังให้บุคลากรขององค์กรมีพฤติกรรมการเป็นพลเมืองดีของสังคมด้วย เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าควบคู่กันไปทั้งองค์กรและสังคม ดังจะเห็นได้จาก การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้อย่างกว้างขวางและแพร่หลายในการพัฒนาและแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (อภิชัย พันธเสน, 2549 : 3) หลายองค์กรมีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งเน้นที่เป้าประสงค์และกิจกรรมภายในองค์กร เช่น การพัฒนาและการจัดการสภาพแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกระทำพฤติกรรมที่ดีในการสร้างความสงบสุขของคนทุกคนในสังคม และการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร (สมบัติ กุสุมาวาลี, 2553 : 293-335) มีการกล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและองค์กร อันนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร (Organ and Bateman, 1991)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นบริษัทผลิตและจำหน่ายของเล่นที่ได้รับรางวัลชนะเลิศอันดับสองจากการแข่งขันเศรษฐกิจพอเพียงแห่งชาติด้วยการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในธุรกิจหลังจากประสบผลกระทบจากวิกฤตแฮมเบอร์เกอร์ และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยมีการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานมาใช้ในการบริหารภายในองค์กร ทั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม รวมทั้งศึกษาความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ของทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอ

เพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทดังกล่าว เพื่อเป็นองค์ความรู้ทางวิชาการและการนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ วางแผน และการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

จุดมุ่งหมายในการวิจัย

1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมของพนักงาน

2) เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรง แต่พนักงานมีความเต็มใจกระทำเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างดี (Schnake and Dumler, 1997 : 216-229) โดยเป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพภายในองค์กร (Johns, 1996 : 149) สำหรับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมพิจารณาไปที่พฤติกรรมของการเป็นพลเมืองที่ดี ซึ่ง Sherwood (1974 : 24-28 อ้างถึงใน ประไพ เจนคง, 2541 : 37) กล่าวว่า การเป็นพลเมืองที่ดีจะต้องเริ่มด้วยการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวเป็นประการแรก ประการที่สอง จะต้องเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน และประการสุดท้าย จะต้องเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมด้วย ดวงเดือน พันธุมหาวัน และเพ็ญแข ประจวบปัจฉิม (2520 : 1-2) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีว่า หมายถึง การมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีระเบียบวินัย มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว กล่าวได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม หมายถึง การกระทำที่ช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร และสร้างความสงบสุขให้แก่สังคม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จาก Organ, Podsakoff and MacKenzie (2006 : 26) และแนวคิดพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีของสังคม ได้แก่ แนวคิดลักษณะความเป็นพลเมืองดี (Fenton, 1967 : 25 ; ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2519 : 16-22 ; โกวิท ประวาลพุกษ์ ... และคนอื่นๆ, 2523 : 85-86 ; กระมล ทองธรรมชาติ ... และคนอื่นๆ, 2546) และพฤติกรรมของคนดีที่เก่งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ดวงเดือน พันธมนาวิน และดวงเดือน พันธมนาวิน, 2550 : 56-57) มาวิเคราะห์และสรุปเป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบคือ 1) พฤติกรรมตามคุณธรรม หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงการช่วยเหลือผู้อื่น การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และการกระทำที่ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น 2) พฤติกรรมมีส่วนร่วม หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงการให้ความร่วมมือหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ และการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม 3) พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงความมีระเบียบวินัย รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรและสังคม 4) พฤติกรรมจงรักภักดี หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรและสังคม และ 5) พฤติกรรมพัฒนาตนเอง หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รวมถึงการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจของตนเอง การศึกษาที่ผ่านมามีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหลายเรื่อง เช่น การวิจัยของพนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550 : 69) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรัก ด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านชีวิตการทำงาน ด้านเป้าหมายการทำงานแบบดั้งเดิม สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมได้ร้อยละ 35 ยิ่งไปกว่านั้นการเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันในตัว การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 66.10 (ชนะพล ชัยทัฬห, 2555 : 8) จากการศึกษาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง (2547) ได้เสนอรูปแบบของเศรษฐกิจพอเพียงในลักษณะ 3 ห่วงคือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี โดยอยู่ภายใต้ 2 เงื่อนไขคือ ความรู้ และคุณธรรม ทั้งนี้ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง

ความโน้มเอียงในทางบวกหรือลบที่บุคคลสะท้อนความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว เช่น ตัวเอง ครอบครัว งาน เพื่อนร่วมงาน และสังคม เป็นต้น (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551: 43-44) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ด้านความเข้าใจ (Cognitive) 2) ด้านความรู้สึก (Affective) และ 3) แนวโน้มในการปฏิบัติ (Behavioral tendency) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าไว้ว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความรู้ความเข้าใจหรือความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความรู้สึกและการมีแนวโน้มในการปฏิบัติส่งเสริมสนับสนุนการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพนักงาน การศึกษาวิจัยของจิณห์นิภา ชูใจ (2553 : 59) พบว่า การรับรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ทั้งโดยรวมและรายด้าน สำหรับการศึกษาพนักงานในองค์กรการ โดย สมพร กรุดน้อย (2550 : 87) พบว่า การรับรู้การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการบริหารจัดการองค์กรโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้ร้อยละ 31.90

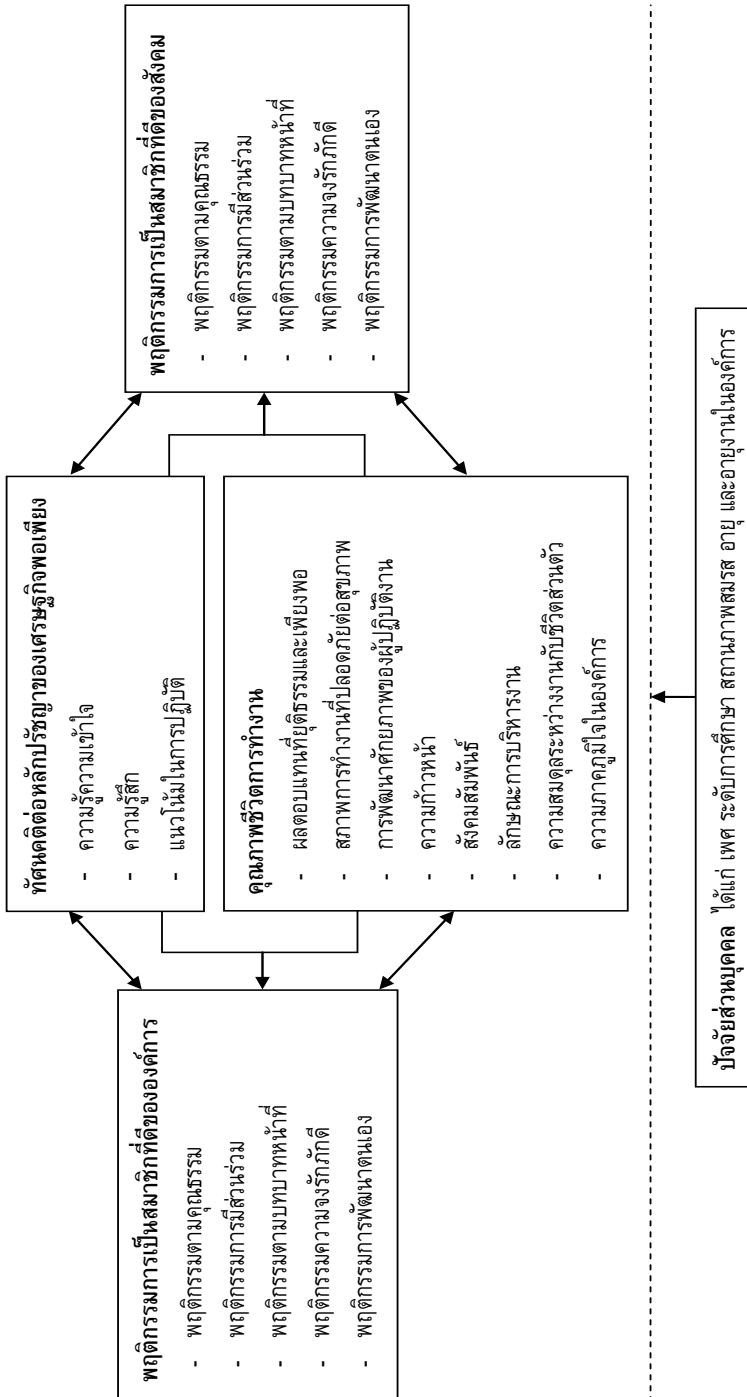
คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life)

นักวิชาการต่างประเทศ เช่น Walton (1974 : 12-14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ใช่เป็นเพียงแค่การกำหนดระยะเวลาในการทำงาน การมีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสม แต่ยังรวมถึงการคำนึงถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคคลในหน่วยงานดีขึ้นด้วย นอกจากนี้ Hackman and Suttle (1977 : 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสนองความผาสุก และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับ Merton (1977 : 64-65) ซึ่งเสนอจริยธรรมการทำงานและสภาพการทำงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและไม่พอใจของคนงาน รวมทั้งการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางจากสังคม ซึ่งสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดย Walton (1974 : 12-14) และ Huse and Cummings (1985 : 198-199) ได้แบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตเป็น 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และสอดคล้องกับการดำรงชีวิต 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพทางด้านร่างกาย

และจิตใจ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และได้ใช้ความสามารถอย่างเหมาะสม 4) ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การที่พนักงานได้รับโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความมั่นคงในงานที่ทำ 5) ด้านสังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในบรรยากาศที่เป็นมิตร และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 6) ด้านลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่พนักงานได้รับมอบหมายงาน และสามารถจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและการดำรงชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และ 8) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความภูมิใจในการปฏิบัติงานในองค์กร และรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 35 (พินิตา ศรีโพธิ์ทอง, 2550 : 72) และวรวรรณ บุญล้อม (2551 : 57) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 27.7

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาตัวแปรอิสระ คือ ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974 : 12-14) และ Huse and Cummings (1985 : 198-199) ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบ 8 ด้าน โดยศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมเป็นตัวแปรตาม ที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสรุปองค์ประกอบไว้ 5 ประการ โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการศึกษาวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 597 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 : 2) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 352 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยได้ยืมใช้แบบสอบถามของ ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์ (2554) มีจำนวน 17 ข้อ 3) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยพิจารณาเลือกใช้แบบสอบถามของ อัจฉรา เนียมหอม (2551 : 50) ซึ่งได้รวบรวมและดัดแปลงข้อคำถามจากแบบสอบถามของ บุษยามณี จันทร์เจริญสุข (2538 : 34) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Huse and Comings (1985 : 198-199) และแบบสอบถามของ มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541 : 36) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Walton (1974 : 12-14) มีจำนวน 32 ข้อ 4) แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามฉบับนี้ขึ้นเอง มีจำนวน 20 ข้อ และ 5) แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามฉบับนี้ขึ้นเอง มีจำนวน 20 ข้อ ซึ่งมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามโดยเทียบเคียงกับแนวคิดและทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของแบบวัด และทำการตรวจสอบความชัดเจนถูกต้องของข้อความในข้อคำถาม รวมทั้งความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จากนั้นทำการหาคุณภาพรายข้อและทั้งฉบับของแบบสอบถามแต่ละฉบับ โดยใช้การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminate t-value) และหาความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับ (Item-total correlation) กับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน โดยทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีคุณภาพตามเกณฑ์คือ Discriminate t-value (t) มากกว่าหรือเท่ากับ 1.970 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ Item-total correlation (r) อยู่ระหว่าง 0.2 ถึง 0.8 มาใช้ในการวิเคราะห์ แล้วทำการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแบบ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 5 เท่ากับ 0.872, 0.886, 0.873 และ 0.843 ตามลำดับ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และนำไปส่งด้วยตนเองที่ฝ่ายบุคคลของบริษัทที่ทำการศึกษา แล้วทำการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้จำนวน 352 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88 ของจำนวนแบบสอบถามที่ดำเนินการแจกกับกลุ่มตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติพรรณนาในการการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละเพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ทิศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐานที่ 3 ทิศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนได้มากกว่า ร้อยละ 30

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิงและมีสถานภาพสมรส โดยมีการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีอายุและอายุงานในองค์กรละกันในทุกระดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมของพนักงานทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r_s > .134$, $p_s < .01$) ดังแสดงในตารางที่ 1. กล่าวคือ พนักงานที่มีทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอ

เพียงโดยรวมและรายได้ในระดับสูง เป็นผู้ที่มิพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสังคมทั้งโดยรวมและรายด้านในระดับสูงด้วย ผลที่พบนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ที่ตั้งไว้

ตารางที่ 1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

ตัวแปร	พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม						
	โดยรวม	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	
โดยรวม	องค์กร	.348**	.330**	.171**	.279**	.162**	.297**
	สังคม	.378**	.349**	.226**	.235**	.175**	.328**
1.1	องค์กร	.303**	.308**	.141**	.247**	.126**	.260**
	สังคม	.327**	.297**	.192**	.188**	.154**	.303**
1.2	องค์กร	.321**	.328**	.134**	.271**	.137**	.274**
	สังคม	.346**	.349**	.192**	.196**	.154**	.307**
1.3	องค์กร	.307**	.243**	.183**	.226**	.174**	.261**
	สังคม	.338**	.288**	.223**	.247**	.160**	.265**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

- | | |
|--|---|
| <p>1. ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>1.1 ด้านความรู้ความเข้าใจ</p> <p>1.2 ด้านความรู้สึก</p> <p>1.3 ด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ</p> | <p>3. พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม</p> <p>3.1 พฤติกรรมตามคุณธรรม</p> <p>3.2 พฤติกรรมมีส่วนร่วม</p> <p>3.3 พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่</p> <p>3.4 พฤติกรรมความจงรักภักดี</p> <p>3.5 พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง</p> |
|--|---|

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r_s > .488, p_s < .01$) กล่าวคือ พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับสูง เป็นผู้ที่มียพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยรวมในระดับสูงด้วย นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้านส่วนใหญ่พบความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r_s > .100, p_s < .05$) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างรายด้าน 5 คู่ (ดังแสดงในตารางที่ 2.) ทั้งนี้ผลที่พบส่วนใหญ่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

ตัวแปร		พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม					
		โดยรวม	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5
2	องค์กร	.522**	.294**	.411**	.293**	.424**	.404**
	สังคม	.488**	.267**	.301**	.441**	.282**	.404**
2.1	องค์กร	.316**	.172**	.258**	.202**	.246**	.228**
	สังคม	.293**	.168**	.142**	.299**	.192**	.204**
2.2	องค์กร	.231**	0.046	.203**	0.079	.250**	.219**
	สังคม	.243**	0.056	.100*	.289**	.102*	.291**
2.3	องค์กร	.460**	.298**	.253**	.415**	.273**	.395**
	สังคม	.411**	.290**	.308**	.338**	.155**	.365**
2.4	องค์กร	.290**	.166**	.296**	.169**	.219**	.163**
	สังคม	.189**	0.061	.092*	.251**	.123*	.123*
2.5	องค์กร	.402**	.291**	.255**	.221**	.299**	.345**
	สังคม	.389**	.194**	.225**	.279**	.313**	.318**
2.6	องค์กร	.369**	.234**	.262**	.198**	.257**	.350**
	สังคม	.417**	.269**	.358**	.288**	.156**	.417**
2.7	องค์กร	.283**	.117*	.323**	.110*	.243**	.189**
	สังคม	.244**	.172**	0.076	.240**	.190**	.139**
2.8	องค์กร	.334**	.172**	.256**	.136**	.396**	.179**
	สังคม	.299**	.158**	.157**	.281**	.260**	.161**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

- | | |
|--|----------------------------------|
| 2. คุณภาพชีวิตการทำงาน | 3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ |
| 2.1 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ | องค์กรและสังคม |
| 2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อ | 3.1 พฤติกรรมตามคุณธรรม |
| สุขภาพ | 3.2 พฤติกรรมการมีส่วนร่วม |
| 2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | 3.3 พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ |
| 2.4 ด้านความก้าวหน้า | 3.4 พฤติกรรมความจงรักภักดี |
| 2.5 ด้านสังคมสัมพันธ์ | 3.5 พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง |
| 2.6 ด้านลักษณะการบริหารงาน | |
| 2.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว | |
| 2.8 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร | |

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise) เพื่อทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยพบว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 32.3 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานสามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากที่สุดร้อยละ 21.2 รองลงมาคือ ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร เพิ่มค่าทำนายร้อยละ 5.8, 3.8 และ 1.5 ตามลำดับ (ดังแสดงในตารางที่ 3.)

ตารางที่ 3. ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวทำนาย	R ² change	B	Beta	t	p
ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
ด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ	0.058	0.180	0.196	4.290	.000
คุณภาพชีวิตการทำงาน					
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	0.212	0.341	0.322	6.555	.000
ด้านสังคมสัมพันธ์	0.038	0.163	0.172	3.315	0.001
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	0.015	0.114	0.137	2.799	0.005
ค่าคงที่		0.944		3.932	.000

หมายเหตุ: $R^2_{รวม} = .323$, $F = 41.400$, $p < .01$

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม พบว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้ความเข้าใจ และด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้ร้อยละ 32.5 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานสามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้มากที่สุดร้อยละ 17.4 รองลงมาคือ ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้ความเข้าใจ เพิ่มค่าทำนายร้อยละ 6.4, 5.0, 2.0, 1.0 และ 0.8 ตามลำดับ (ดังแสดงในตารางที่ 4.) ผลที่พบทั้งหมดนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 3

ตารางที่ 4. ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวทำนาย	R ² change	B	Beta	t	p
ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
ด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ	0.064	0.105	0.142	2.355	0.019
ด้านความรู้ความเข้าใจ	0.008	0.094	0.119	1.972	0.049
คุณภาพชีวิตการทำงาน					
ด้านลักษณะการบริหารงาน	0.174	0.102	0.178	3.265	0.001
ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน	0.05	0.169	0.199	3.759	0
ด้านสังคมสัมพันธ์	0.02	0.09	0.119	2.163	0.031
ด้านความภาคภูมิใจใน องค์กร	0.01	0.081	0.122	2.457	0.014
ค่าคงที่		1.609		7.863	.000

หมายเหตุ: $R^2_{รวม} = .325, F = 27.747, p < .01$

การสรุป และอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาในครั้งนี้พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม รวมทั้งพบว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมได้มากกว่าร้อยละ 30 ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและของสังคม ผลที่พบบ่งชี้ชัดเจนว่า พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ก็จะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมเพิ่มขึ้น ซึ่งสนับสนุนว่าทัศนคติมีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ 2551 : 44) และการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการทรัพยากร

มนุษย์ภายในองค์กร ช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ดีของคนในสังคม และการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร (สมบัติ กุสุมาวดี 2553 : 293-335) ผลที่พบนี้สอดคล้องกับผลผลการวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่า การรับรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน (จิณห์นิภา ชูใจ 2553 : 59) และผลการวิจัยของ สมพร กรุดน้อย (2550 : 87) ที่พบว่า การรับรู้การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการบริหารจัดการองค์กรโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้ผลการศึกษาในครั้งนี้ก็บ่งชี้ว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและของสังคมเพิ่มขึ้น ซึ่งสนับสนุนแนวคิดที่ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการที่ช่วยสร้างให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานในองค์กร (Hackman and Suttle 1977) และเป็นปัจจัยสำคัญที่พนักงานให้ความสนใจ เพราะการจ้างงานในปัจจุบันเงินเดือนหรือค่าจ้างและสวัสดิการที่สูงเพียงอย่างเดียวไม่ใช่เป้าหมายของพนักงานอีกต่อไป หากแต่ต้องการบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนต่อความสำเร็จและการสร้างนวัตกรรม การได้เป็นตัวของตัวเองและความสมดุลในการใช้ชีวิต (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ 2551 : 111) โดยครอบคลุมทั้งผลตอบแทนและประโยชน์ที่ได้รับ โอกาสในการมีส่วนร่วมและความก้าวหน้าในองค์กร ความมั่นคงในงาน ประเภทของงาน คุณสมบัติขององค์กร และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Riggio 1996 : 649-660) ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผลการวิจัยที่พบยังสอดคล้องกับงานผลงานวิจัยที่ผ่านมาซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 27.7 (วรวรรณ บุญล้อม 2551 : 57) ผลการวิจัยที่พบในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมอย่างเด่นชัด รวมทั้งสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้

1) องค์กรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตโดยเฉพาะด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านลักษณะการบริหารงาน เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมควบคู่กัน

2) องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มขึ้น โดยองค์กรอาจนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ผ่านการฝึกอบรมหรือการสื่อสารความรู้ความเข้าใจและการเห็นประโยชน์ของการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้พนักงานมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสมในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กรและสังคมต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ผู้สนใจในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสามารถทำการศึกษาเกี่ยวกับวิธีในการพัฒนาทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามที่เสนอแนะในการประยุกต์ใช้ให้ได้ผลดีต่อไป

2) ผู้สนใจอาจทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีอำนาจในการร่วมทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมได้เพิ่มมากขึ้น เช่น ภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หรือทำการวิจัยในเรื่องที่คล้ายคลึงกันกับพนักงานในหน่วยงานภาครัฐหรือสังกัดอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายมากขึ้น



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรมศิลปากร. (2546). **หน้าที่พลเมือง วัฒนธรรม และการดำเนินชีวิตในสังคม**. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.
- โกวิท ประวาลพุกษ์ และคณะ. (2523). แนวความคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรและการวิเคราะห์แบบเรียน. ใน เอกสารประกอบการอบรมการประเมินผลหลักสูตร. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- จิณห์นิภา ชูใจ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์.
- ชนะพล ชัยทัฬห. (2555). องค์การแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงานสร้างพฤติกรรมที่ดีในองค์กร. **มหิตลสาร 37 (พฤศจิกายน) : 8.**
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม. (2520). จริยธรรมของเยาวชนไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2519). วิถีอบรมเลี้ยงดูและลักษณะของเด็กไทย. **วารสารคหเศรษฐศาสตร์ 20 (มิถุนายน) : 16-25.**
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2550). หลักเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคล: ทฤษฎีและผลการวิจัย เพื่อสร้างดัชนีในแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์. **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ 47 (มกราคม-มีนาคม) : 27-80.**
- ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์. (2554). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจทัศนคติ พฤติกรรมการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและความสุขในชีวิตของเกษตรกร บุคลากรในภาคเอกชนและข้าราชการไทย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: ประชาสัมพันธ์สยาม.
- บุษยามณี จันทร์เจริญสุข. (2538). การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ประไพ เจนคง. (2541). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดู การ
สนับสนุนทางสังคม การบรรลุงานตามขั้นพัฒนาการ และพฤติกรรม
พลเมืองดีของวัยเด็กตอนกลาง ในภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ผลิน ภูจรรย์. (2551). ความพอเพียงที่ยิ่งใหญ่และยั่งยืนกับการจัดการร่วมสมัยตัวแบบ
ธุรกิจล้มเกล้า. ใน *ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารการพัฒนา*.
ณัฐพงษ์ ทองภักดี และอดิสร อิศรางกูร ณ อยุธยา, บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ:
ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. หน้า 202-
224.
- พินิตา ศรีโพธิ์ทอง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพ
ชีวิต การทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ
พนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนิรัตน์ ไพรรุ่งเรือง. (2541). ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร. วิทยา
นิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความ
ผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของ
ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยา
นิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมบัติ กุสุมาวลี. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อความพอเพียง.
ใน *ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารการพัฒนา*. ณัฐพงษ์ ทอง
ภักดี และอดิสร อิศรางกูร ณ อยุธยา, บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษา
เศรษฐกิจพอเพียง สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. หน้า 293-335.
- สมพร กรุดน้อย. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การประยุกต์ปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการบริหารจัดการองค์กรกับพฤติกรรมการด่า
เนินชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท จิวเวลรี่ จำกัด
(มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. (2547). *เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร*. กรุงเทพฯ:
คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อภิชาติ พันธเสน. (2549). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับนโยบายของรัฐในประชาคม
วิจัย. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย 67, (พฤษภาคม-มิถุนายน): 3.
อัจฉรา เนียมหอม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์
การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา
ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

- Bolino, M.C., Turnley, W.H. and Bloodgood, J.M. (2002). Citizenship Behavior and The Creation of Social Capital. **Academy of Management Review**. 27 : 505-522.
- Fenton, E. (1967). **The new social studies**. New York: Holt Rinechart and Winston.
- Hackman, R.J. and Suttle, L.J. 1977. **Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organizational Change**. Santa Monica, California: Goodyear Publishing.
- Huse, Edgar F., and Cummings, Tomas G. (1985). **Organization Development and Change**. 3rd ed. Minnesota: West Publishing.
- Johns, G. (1996). **Organizational Behavior: Understand and Managing life at Work**. 4th ed. New York: Harper Collins College Pub.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Psychological Measurement**. [Online]. Retrieved October 10, 2013. from <http://opa.uprrp.edu/InvInsDocs/KrejcieandMorgan.pdf>
- Merton, H. C. (1977). A Look at Factors Affecting the Quality of Working Life. **Monthly Labour Review**. 10 (October) : 64-65.
- Organ, D.W. and Bateman, T.S. (1991). **Organizational Behavior**. 4th ed. Illinois: Irwin.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M. and Mackenzie, S. B.2006. **Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequences**. A Sage Publications Series.
- Riggio, R.E. (1996). Assessment of basic social skills. **Journal of Personality and Social Psychology**. 51 : 649-660.

Schnake, M. and Dumler, M.P. (1997). Organizational Citizenship Behavior: The Impact of Rewards and Reward Practice. **Journal of Managerial.** 9 : 216-229.

Walton, R.E. (1974). Improving the Quality of Work Life. **Harvard Business Review.** 52 (May-June) : 12-14.