


ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน
และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม
ของพนักงานบริษัทเอกชน

พัชรี ปานแก้ว

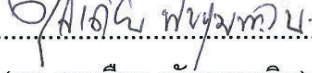
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์


2556


ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน
และพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม
ของพนักงานบริษัทเอกชน
พัชรีย์ ปานแก้ว
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์


รองศาสตราจารย์..........อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ดร. บังอร โสฬส)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร)

รองศาสตราจารย์..........ประธานกรรมการ
(ดร. ดุจเดือน พันธุมนาวิน)

รองศาสตราจารย์..........กรรมการ
(ดร. บังอร โสฬส)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์..........กรรมการ
(ดร. ถวัลย์ เนียมทรัพย์)

รองศาสตราจารย์..........คณบดี
(ดร. วิชัย อุตสาหจิต)

เมษายน 2557

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมของพนักงานบริษัทเอกชน
ชื่อผู้เขียน	นางสาวพัชรี ปานแก้ว
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร)
ปีการศึกษา	2556

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม รวมทั้งศึกษาความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมของทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 352 คน โดยใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน 4) แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ 5) แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม แบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึง 5 มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .872, .886, .873 และ .843 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า 1) ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม 2) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม 3) ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 32.3 โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

(4)

ได้มากที่สุดร้อยละ 21.2 และ 4) ทักษะติดต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้ความเข้าใจ และด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถร่วมกัน ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้ร้อยละ 32.5 โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ลักษณะการบริหารงานสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้มากที่สุดร้อยละ 17.4 นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ระหว่างพนักงานที่มีอายุต่างกัน แต่ไม่พบในปัจจัยส่วนบุคคลอื่น โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 38 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 – 38 ปี

ผลที่พบนี้ทำให้เสนอแนะได้ว่า การเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมนั้น องค์กรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มขึ้น และส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและด้านลักษณะการบริหารงานให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยควรพัฒนาให้กับกลุ่มพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและสังคมต่ำก่อน ได้แก่ พนักงานอายุ 30 – 38 ปี ซึ่งควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

ABSTRACT

Title of Thesis	Attitudes toward Sufficiency Economy Philosophy, Quality of Work Life, and Social and Organizational Citizenship Behaviors of Employees in a Private Company.
Author	Miss Patcharee Pankaew
Degree	Master of Science (Human Resource and Organization Development)
Year	2013

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 forecast social and organizational citizenship behaviors of attitudes toward sufficiency economy philosophy and quality of work life of employees in a private company. Data was collected from samples of 352 employees in a private company using 5 questionnaires: 1) Demographic questionnaire 2) Attitudes toward sufficiency economy philosophy scale 3) Quality of work life scale 4) Organizational citizenship behaviors scale and 5) Social citizenship behaviors scale. Reliabilities of the four scales (2 to 5) were computed, their Cronbach's alpha coefficients were .872, .886, .873 and .843, respectively.

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 was positively related to social and organizational citizenship behaviors. 3) Attitudes toward sufficiency economy philosophy in the aspect of behavioral tendency, quality of work life in the aspect of development of human capacities, social integration and organizational pride could forecast organizational citizenship behaviors at 32.3 percent of which quality of work life in development of human capacities aspect made highest forecasting as 21.2 percent. And 4) attitudes toward sufficiency economy philosophy in the cognitive and behavioral tendency aspect, quality of work life in the development of human capacities, social integration, constitutionalism and organizational pride aspect could forecast social citizenship behaviors at 32.5 percent of which quality of work life in the aspect of constitutionalism made highest

(6)

forecasting as 17.4 percent. In addition, this research found the differences of social and organizational citizenship behaviors between employees' ages, but not among other personal factors, indicating that employees who were older than 38 years reported more of organizational citizenship behaviors and social citizenship behaviors as compared to those of employees who were younger than 38 years.

The findings could suggest that to increase social and organizational citizenship behaviors, organization or stakeholders should aim at improving attitudes on sufficiency economy and develop the quality of work life particularly in development of human capacities and constitutionalism aspects continuously. Employees with low organizational and social citizenship behaviors, such as those who are younger than 38 years, should be the first priority group to get the improvement. Future study should investigate effective development methods for improving attitudes toward sufficiency economy philosophy and quality of work life.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อันเนื่องมาจากความอนุเคราะห์และการสนับสนุนของหลายฝ่าย โดยเฉพาะ รองศาสตราจารย์ ดร. บังอร โสภส อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ดุจเดือน พันธุมนาวิณ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ถวัลย์ เนียมทรัพย์ กรรมการวิทยานิพนธ์ ที่สละเวลาอันมีค่ามาให้คำแนะนำ ชี้แนะ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความทุ่มเทและเอาใจใส่จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตากรุณาของท่านอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย และการประกอบอาชีพในอนาคต รวมถึงเจ้าหน้าที่คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกท่านที่ได้ดูแล และคอยเป็นธุระในการติดต่อประสานงานให้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจกับผู้วิจัยตลอดมา ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและพนักงานทุกคนขององค์การสำหรับความร่วมมือและการให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนทำให้การวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยดี และสุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่เป็นผู้สนับสนุน ส่งเสริม และเป็นกำลังใจที่สำคัญมาโดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยสามารถประสบความสำเร็จในทุกเรื่องของชีวิตจนถึงทุกวันนี้

ผู้วิจัยขอระลึกถึงพระคุณทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้น ตลอดจนเจ้าของเอกสารและงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทุกท่าน รวมทั้งผู้ที่มีได้กล่าวถึงในที่นี้ที่มีส่วนช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ ที่นี้

พัชรี ปานแก้ว

เมษายน 2557

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(12)
สารบัญภาพ	(14)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญในการวิจัย	1
1.2 จุดมุ่งหมายในการวิจัย	4
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้จากการวิจัย	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม	5
2.1.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม	5
2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม	6
2.1.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม	10
2.2 ทศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	11
2.2.1 ความหมายของทศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	11
2.2.2 ทศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม	14

2.3	คุณภาพชีวิตการทำงาน	14
2.3.1	ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	15
2.3.2	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	16
2.3.3	คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม	19
2.4	กรอบแนวคิดในการวิจัย	20
2.5	สมมติฐานการวิจัย	22
บทที่ 3	วิธีการศึกษาวิจัย	23
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	23
3.2	ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	24
3.2.1	ตัวแปรอิสระ	24
3.2.2	ตัวแปรตาม	24
3.2.3	นิยามปฏิบัติการ	24
3.3	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
3.4	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
3.4.1	แบบสอบถามทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	28
3.4.2	แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	30
3.4.3	แบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	32
3.4.4	แบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม	34
3.5	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	36
3.6	การวิเคราะห์ข้อมูล	36
3.6.1	สถิติพรรณนา	36
3.6.2	สถิติอนุมาน	36
บทที่ 4	ผลการวิจัย	37
4.1	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	37
4.2	ผลการทดสอบสมมติฐาน	39
4.2.1	ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม	39
4.2.2	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม	41
4.2.3	อำนาจในการทำนายพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน	46

4.3 ผลการทดสอบนอกเหนือสมมติฐาน	49
4.3.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างและความแปรปรวนของพฤติกรรม เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคมโดยรวม จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล	49
4.3.2 การวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การและสังคม โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน (พนักงานที่มีอายุ 30-38 ปี)	52
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	55
5.1 การสรุปปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	55
5.2 การสรุป และอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน	56
5.2.1 ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม	56
5.2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม	56
5.2.3 ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการ ทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การและสังคม	58
5.3 การสรุปและอภิปรายผลการทดสอบนอกเหนือสมมติฐาน	60
5.4 จุดเด่นและข้อจำกัดในการวิจัย	61
5.4.1 จุดเด่นในการวิจัย	61
5.4.2 ข้อจำกัดในการวิจัย	61
5.5 ข้อเสนอแนะ	62
5.5.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้	62
5.5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	63

บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก	72
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	73
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	81
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	84
ภาคผนวก ง องค์กรประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม	92
ประวัติผู้เขียน	95

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับ (ค่า r) ของแบบสอบถามทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	29
3.2	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับ (ค่า r) ของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	30
3.3	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับ (ค่า r) ของแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	33
3.4	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับ (ค่า r) ของแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม	34
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุ และอายุงานในองค์การ	38
4.2	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม	41
4.3	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม	45
4.4	ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน	46
4.5	ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน	47
4.6	ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคมโดยรวม ในพนักงานที่มีเพศและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน	49

- 4.7 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม 50
โดยรวม ในพนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุ และอายุงานในองค์การ
แตกต่างกัน
- 4.8 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม 52
โดยรวมของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน โดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ
- 4.9 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ 53
องค์การ โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 30 – 38 ปี
- 4.10 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ 54
สังคม โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 30 – 38 ปี

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	13
2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	21
4.1 องค์กรประกอบและอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรและสังคม	48

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญในการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกที่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ความสามารถในการหาทำกำไรที่ได้จากการเจริญเติบโตของรายได้ (Profitability through Revenue Growth) เทคโนโลยี (Technology) ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) และการเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดยั้ง (Nonstop Change) ทำให้องค์กรและสังคมต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา (ธงชัย สมบูรณ์, 2549: 13-14) การสร้างองค์การรวมทั้งสังคมที่เกี่ยวข้องให้มีความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนเป็นความปรารถนาสูงสุดที่ทุกองค์การต้องการสร้างให้เกิดขึ้น องค์การจึงมีการแสวงหาคำตอบที่จะพัฒนาและรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขัน (ผลิน ภูัจจุณ, 2551: 202-224) โดยมองว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาและการสร้างความสำเร็จขององค์การและสังคม เพราะมนุษย์มีสติปัญญา ความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธงชัย สมบูรณ์, 2549: 9; วีระ อรรถมณฑล, 2552: 20) ดังนั้นองค์การจึงให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการทำงาน รวมถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ช่วยสร้างทุนทางสังคมและเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Bolino, Turnley and Bloodgood, 2002: 505-522) อีกทั้งช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การ (Organ, 1991a: 108-111) นอกจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแล้ว สังคมยังคาดหวังให้บุคลากรขององค์การมีพฤติกรรมการเป็นพลเมืองดีของสังคมด้วย โดยพิจารณาไปที่ลักษณะความเป็นพลเมืองดี (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2519: 16-22; โกวิท ประวาลพฤษย์ และคณะ, 2523: 85-86) และพฤติกรรมของคนดีที่เก่งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ดวงเดือน พันธมนาวิน และดวงเดือน พันธมนาวิน, 2550: 56-57) เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าควบคู่กันไปทั้งองค์การและสังคม

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางและแพร่หลายในการแก้ปัญหาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสเพื่อเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน จนถึงหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ และเสริมสร้างพื้นฐานทางจิตใจของคนในสังคมให้มีคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ ในการสร้างสมดุลเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งด้านวัตถุ สังคม และสิ่งแวดล้อม (อภิชัย พันธเสน, 2549: 3) สำหรับองค์การธุรกิจได้มีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นที่เป้าประสงค์และกิจกรรมของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ เช่น การพัฒนาและการจัดการสภาพแวดล้อมภายใต้หลักการ 3 ห่วง 2 เงื่อนไข คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความรู้คู่คุณธรรม โดยเน้นให้คนเข้าใจลักษณะพื้นฐานทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การสร้างความพร้อมในการรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การสร้างความสมดุล มั่นคง และความยั่งยืนในระยะยาว ความพอดี พอประมาณ และรู้จักตนเอง การมีความรู้คู่คุณธรรม รวมถึงการพึ่งพาตนเองและรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ดีในการสร้างความสงบสุขของคนทุกคนในสังคม และการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์การ เพื่อมุ่งไปสู่ความสมดุลและความยั่งยืนในการดำรงชีวิต การทำงาน และการประกอบกิจการของบุคคลและองค์การ (สมบัติ กุสุมาวลี, 2553: 293-335) โดยเป็นที่คาดหวังว่าทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ดี ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาไปที่พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์การและสังคมควบคู่กัน

นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่พนักงานให้ความสนใจ เนื่องจากการจ้างงานในปัจจุบันเงินเดือนหรือค่าจ้างและสวัสดิการที่สูงเพียงอย่างเดียวไม่ใช่เป้าหมายของพนักงานอีกต่อไป หากแต่ต้องการบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนต่อความสำเร็จและการสร้างนวัตกรรม การได้เป็นตัวของตัวเองและความสมดุลในการใช้ชีวิต เช่น การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมีความสุข การได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การและสังคม เป็นต้น (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551: 111) อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตการทำงานครอบคลุมทั้งผลตอบแทนและประโยชน์ที่ได้รับ โอกาสในการมีส่วนร่วมและความก้าวหน้าในองค์การ ความมั่นคงในงาน ประเภทของงาน คุณสมบัติขององค์การ และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Riggio, 1996: 649-660) โดยเป็นที่เชื่อว่าคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและองค์การ อันนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์การ ซึ่งมีข้อค้นพบว่าบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้มีความเต็มใจในการทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การกำหนดไว้ (Hackman and Sutte, 1977; Organ and Bateman, 1991)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นบริษัทผลิตและจำหน่ายของเล่นที่มียอดการจำหน่ายในตลาดต่างประเทศร้อยละ 95 รวม 65 ประเทศทั่วโลก โดยเป็นที่ทราบกันว่าบริษัทได้รับรางวัลชนะเลิศอันดับสองจากการแข่งขันเศรษฐกิจพอเพียงแห่งชาติ จากคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ด้วยการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในธุรกิจหลังจากประสบผลกระทบจากวิกฤตแฮมเบอร์เกอร์ในช่วงปี พ.ศ. 2550 ถึง ปีพ.ศ. 2551 ซึ่งมีการปรับลดยอดการผลิตลงร้อยละ 20 เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจบริษัทดังกล่าวเลือกที่จะลดการทำงานล่วงเวลาของพนักงานแทนการปลดหรือปรับลดและเลิกจ้าง และจัดโครงการช่วยเหลือพนักงานที่ประสบกับภาวะเศรษฐกิจตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง โดยการแจกพันธุ์ลูกไก่ พันธุ์ปลา และเมล็ดพันธุ์ผัก เพื่อให้พนักงานได้นำไปเสริมสร้างรายได้เลี้ยงครอบครัว และนำผลผลิตที่ได้มาวางจำหน่ายในสหกรณ์ของโรงงาน นอกจากนี้บริษัทยังให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยมีการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานมาใช้ในการบริหารภายในองค์กร เพื่อควบคุม ลดความเสี่ยง และอันตรายจากการปฏิบัติงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ชีวิต และทรัพย์สินของพนักงาน ซึ่งช่วยให้กระบวนการผลิตและสวัสดิภาพการทำงานของพนักงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม รวมทั้งศึกษาความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ของทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทดังกล่าว เพื่อเป็นองค์ความรู้ที่อาจนำไปใช้ประโยชน์ต่อผู้บริหารและนักทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในการกำหนดกลยุทธ์ วางแผน และการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งเสริมสร้างให้เกิดพฤติกรรมที่ดีของบุคคลต่อไป

1.2 จุดมุ่งหมายในการวิจัย

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้

- 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมของพนักงาน
- 2) เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ของทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้จากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะทำให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

- 1) ทำให้ได้ความรู้พื้นฐานทางวิชาการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมของพนักงาน
- 2) ทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมที่สามารถนำไปใช้เป็นความรู้พื้นฐานสำหรับการวิจัยต่อไปในอนาคต

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาเรื่องทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคมของพนักงานบริษัทเอกชน ผู้วิจัยได้ทำการประมวลแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัยที่บ่งชี้แนวโน้มความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคมกับตัวแปรอิสระ คือ ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังจะได้กล่าวถึงโดยลำดับต่อไป

2.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม

2.1.1 ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม

การศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่า มีผู้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งส่วนใหญ่มีลักษณะที่สอดคล้องกัน โดยมองว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือและความเป็นมิตร ซึ่งไม่ได้มีระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานขององค์การ เนื่องจากหากขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้วระบบต่างๆ ในองค์การจะไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ (Katz and Kahn, 1987: 275) เช่นเดียวกับนักวิชาการอีกหลายท่านที่ให้ความหมายว่า เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรง แต่พนักงานมีความเต็มใจกระทำเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างดี (Organ, 1991b: 275; Greenberg and Baron, 1993: 185; Schnake and Dumler, 1997: 216-229) รวมถึงพฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน และเป็นพฤติกรรมที่พนักงานสมัครใจทำเอง ไม่มีการออกคำสั่งหรือแนะนำ ไม่เกี่ยวข้องกับการจ่ายผลตอบแทน การให้รางวัล

ตามระบบการประเมินผลขององค์การ หรือประโยชน์ตอบแทนอย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพภายในองค์การ (Johns, 1996: 149; Wagner and Rush, 2000: 379-391; Robbins, 2001: 21) สำหรับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม อาจพิจารณาไปถึงพฤติกรรมของการเป็นพลเมืองที่ดี โดย Sherwood (1974: 24-28 อ้างถึงใน ประไพ เจนคง, 2541: 37) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นพลเมืองที่ดีจะต้องเริ่มด้วยการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวเป็นประการแรก กล่าวคือ จะต้องมีความเคารพนับถือเชื่อฟังซึ่งกันและกัน มีความเมตตากรุณา ทำงานในส่วนที่เป็นหน้าที่ของตน ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ต้องเป็นที่พึ่งพิงแก่ผู้อื่นได้ ประการที่สอง จะต้องเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน มีความตั้งใจเรียนสม่ำเสมอ มีความซื่อสัตย์ ยอมรับนับถือในสิทธิของผู้อื่น เชื่อฟังผู้ใหญ่ มีความรับผิดชอบในทรัพย์สินและชื่อเสียงของทางโรงเรียน มีความร่วมมือในกิจกรรมของโรงเรียน และประการสุดท้าย จะต้องเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมด้วย คือ การรู้จักใช้สิทธิออกเสียงอย่างระมัดระวัง ปฏิบัติตามกฎหมาย คำนึงถึงชุมชนมากกว่าตนเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนส่วนมาก และทำตนให้เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมด้วย โดยดวงเดือน พันธุมนาวิ และเพ็ญแข ประจวบจันท์ (2520: 1-2) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นพลเมืองดี คือ การที่บุคคลมีจริยธรรมสูง หมายถึง การมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีระเบียบวินัย มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว สอดคล้องกับลักษณะที่พึงประสงค์ที่ควรปลูกฝังและส่งเสริมให้มีในคนไทย คือ คุณลักษณะของความรับผิดชอบ การมีวินัยทางสังคม ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความกตัญญู กตเวที (วันเพ็ญ พิศาลพงศ์, 2540: 105-106)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม ซึ่งการประมวลความหมายดังกล่าวทำให้เข้าใจได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม หมายถึง การกระทำที่ช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ และสร้างความสงบสุขให้แก่สังคม

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ผ่านมามีองค์การส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากพฤติกรรมตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่พนักงานได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่บทบาทในการทำงานยังครอบคลุมถึงพฤติกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งส่งผลกระทบต่องานด้วย (Katz, 1964: 131-133) ทั้งนี้ พฤติกรรมการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (In-role Behavior) เป็นพฤติกรรมที่องค์การกำหนดให้เป็นความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน โดยจะถูกนำมาใช้ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย และ 2) พฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (Extra-role Behavior) เป็นพฤติกรรมที่องค์การไม่ได้กำหนดและระบุไว้ในคำบรรยายลักษณะงานให้พนักงานต้องปฏิบัติ แต่เป็นพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและส่งผลดีต่อองค์การ เช่น

การดูแลปกป้องทรัพย์สินของบริษัท การให้ข้อเสนอแนะในที่ประชุม เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร และการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ กับองค์กร เป็นต้น

การศึกษาพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (Extra-role Behavior) ขององค์กรในประเทศทางด้านตะวันตก ได้จำแนกองค์ประกอบของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ถูกนำมาใช้ในการศึกษามากที่สุดไว้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงานด้วยความสมัครใจ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานในทันทีที่การช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในองค์กร และการช่วยเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานที่ค้างไว้ เป็นต้น 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงการคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการกระทบกระทั่งที่อาจเกิดขึ้นตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่นในองค์กร จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่นด้วย เช่น การเคารพสิทธิของผู้อื่นในการใช้สมบัติส่วนรวม 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมของการมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด หรือความกดดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการทำงานอาจมีปัญหาก็เกิดขึ้นได้ จึงจำเป็นต้องใช้ความอดทน แม้มีสิทธิที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรม หรือร้องทุกข์ได้ แต่การร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนละลายความสนใจในการปฏิบัติงาน 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เช่น การมีส่วนร่วมและให้ความสนใจเข้าร่วมการประชุมขององค์กร การเก็บรักษาความลับ ความรู้สึกที่ต้องการพัฒนาองค์กร การแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เป็นต้น และ 5) พฤติกรรม การสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร การตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัวโดยบุคคลที่มีสำนึกในหน้าที่จะสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี (Organ, 1987: 8-13, 1990: 94-98, 1991a: 108-111; Muchinsky, 2000)

ต่อมา Organ, Podsakoff and MacKenzie (2006: 26) ได้รวบรวมและสรุปองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 7 ประเภท ซึ่งรวมองค์ประกอบ 4 ด้านของ Johns (1996: 149-150) ไว้ด้วย ได้แก่ 1) พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น (Helping) คือ พฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจให้ความช่วยเหลือกับบุคคลอื่น ๆ ที่เกิดปัญหาการทำงานในองค์กร เพื่อป้องกันความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน 2) พฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) คือ พฤติกรรมที่พนักงานอดทนต่อความไม่สะดวกสบายในการทำงาน โดยไม่แสดงความไม่พึงพอใจทั้งทางด้านการกระทำและความคิดออกมา รวมไปถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และพฤติกรรมที่ไม่ต่อต้านกับบุคคลอื่นที่ไม่ได้ปฏิบัติตามแนวคิดของตนเอง 3) พฤติกรรมการ

ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร (Courtesy and Cooperation) คือ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรด้วยความเต็มใจ เช่น การเข้าร่วมประชุม การเสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุม เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด และ 4) พฤติกรรมการยอมรับและเชื่อฟังองค์กร หรือการสำนึกในหน้าที่ (Organizational Compliance) คือ พฤติกรรมที่พนักงานยอมรับปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีความทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ที่มีความรับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง และการไม่ใช้ทรัพยากรขององค์กรไปโดยเปล่าประโยชน์ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวถือเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากปัจจัยภายในของบุคคลนั้นๆ หากไม่ได้ปฏิบัติพฤติกรรมดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดความไม่สบายใจ และเกิดความสำนึกผิดที่ไม่ได้กระทำพฤติกรรมเหล่านั้นและอธิบายองค์ประกอบเพิ่มเติม คือ 5) พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) คือ พฤติกรรมความซื่อสัตย์ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรในทางที่ดีการปกป้องชื่อเสียงขององค์กร 6) พฤติกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคล (Individual Initiative) คือ พฤติกรรมในการริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานที่เหนือความคาดหวังขององค์กร เช่น พฤติกรรมการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมกระตือรือร้นและความพยายามทุ่มเททำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การอาสารับผิดชอบงานพิเศษที่นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองให้แก่องค์กร เป็นต้น และ 7) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) คือ พฤติกรรมที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ในการทำงานให้กับองค์กร เช่น การเข้าร่วมฝึกอบรมและกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง การศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแล้ว การวิจัยในครั้งนี้ยังมุ่งเน้นพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมด้วย ดังนั้นจึงได้มีการรวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเป็นพลเมืองดีของสังคม ซึ่งดวงเดือน พันธุมนาวิน (2519: 16-22) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นพลเมืองดี คือ ลักษณะนิสัยและการกระทำของบุคคลที่มีความสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ทางศาสนา กฎระเบียบของสังคม หรือกฎหมาย รวมถึงลักษณะที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว โดยมีลักษณะสำคัญดังนี้ 1) ความรู้สึกรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะนิสัยและทัศนคติของบุคคลที่เป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมการเคารพสิทธิของผู้อื่น และปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม 2) วินัยทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการบังคับตนเองให้ปฏิบัติตามกฎของสังคมและกาลเทศะได้อย่างถูกต้อง โดยไม่ต้องมีบุคคลอื่นมาควบคุมหรือลงโทษ 3) ความเอื้อเฟื้อ หมายถึง การแบ่งปันสิ่งของให้แก่ผู้ยากไร้หรือขาดแคลน การเสียสละ การเห็นประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าของตนเอง และเป็นการทำตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งเป็นคุณธรรมที่สำคัญของมนุษย์ในการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ คนที่มีพลังกำลังมีความสามารถย่อมจะช่วยเหลือผู้อื่นที่อ่อนแอกว่า และ 4) ความเกรงใจ หมายถึง การยับยั้งการกระทำที่อาจก่อให้เกิดการบั่นทอนความเสียหาย และความไม่สะดวกสบายแก่ผู้อื่น

ในทำนองเดียวกัน โกวิท ประมวลพฤษ (2523: 85-86) ได้แจกแจงลักษณะความเป็นพลเมืองดีไว้ 10 ประการ ได้แก่ 1) มีระเบียบวินัย 2) มีความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม 3) ขยันประหยัดและยึดมั่นในสัมมาชีพ 4) สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ 5) รู้จักคิดริเริ่ม วิจารณ์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล 6) กระตือรือร้นในระบอบการปกครองประชาธิปไตย รักและเทิดทูน ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ 7) มีพละนาถมัสมบูรณั้ทั้งร่างกายและจิตใจ 8) รู้จักฟั้งตนเอง และมีอุดมคติ 9) มีความภาคภูมิและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและทรัพยากรธรรมชาติ 10) มีความเสียสละเมตตาคารี กตัญญูกตเวทึ่ กล้าหาญและสามัคคีกัน รวมถึงการแสดงพฤติกรรมการเป็นพลเมืองดีของสังคม 6 ประการ (Fenton, 1967: 25; กระทบทองธรรมชาติและคณะ, 2546) คือ 1) การเป็นบุคคลที่เคารพกฎหมาย 2) การเป็นบุคคลที่เคารพสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น และเชื่อมั่นในเกียรติภูมิของตนเอง 3) การเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการกระทำของตน 4) การเป็นบุคคลที่มีเหตุผล มีทักษะ ความสามารถในการแสวงหาความรู้ โดยสามารถแยกแยะสาระที่ไม่ตรงกับความจริงได้ และรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น 5) การเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิต และ 6) การเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของสังคมที่ตนสังกัดอยู่

ในเรื่องการศึกษาพฤติกรรมของคนดีที่เก่งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดุจเดือน พันธุมนาถิน และดวงเดือน พันธุมนาถิน (2550: 56-57) ได้จัดแบ่งพฤติกรรมบนพื้นฐานลักษณะพลเมืองดีดังกล่าวข้างต้นเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) พฤติกรรมตามคุณธรรม เช่น ความขยันหมั่นเพียร ความพอประมาณ ความอดทนอดกลั้น การช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น ความสามัคคี และการรู้จักประหยัดอดออม เป็นต้น 2) พฤติกรรมรับนวัตกรรม เป็นการแสดงถึงความตระหนักของการเปลี่ยนแปลงมีการยอมรับนวัตกรรม แนวทาง หรือหลักการใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคคลมีความรอบรู้ในเรื่องราวต่างๆ รอบตัว 3) พฤติกรรมที่ไม่เบียดเบียนตนเอง เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงการไม่ทำลายหรือทำร้ายตนเอง เช่น การอดออม การไม่ใช้จ่ายจนเกินตัว การดูแลสุขภาพของตนเอง การไม่เสพสารเสพติด การบริโภคสิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์และมีความเหมาะสม เป็นต้น และ 4) พฤติกรรมที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ และสิทธิของตนเอง และการเคารพสิทธิของผู้อื่น

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ Organ, Podsakoff and MacKenzie (2006: 26) และแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ได้แก่ แนวคิดลักษณะความเป็นพลเมืองดี (Fenton, 1967: 25; ดวงเดือน พันธุมนาถิน, 2519: 16-22; โกวิท ประมวลพฤษ, 2523: 85-86; กระทบทองธรรมชาติและคณะ, 2546) และพฤติกรรมของคนดีที่เก่งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ดุจเดือน พันธุมนาถิน และดวงเดือน พันธุมนาถิน, 2550: 56-57) มาวิเคราะห์และสรุปเป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคมโดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ (ดังตารางที่แสดงในภาคผนวก ง) ดังนี้

1) พฤติกรรมตามคุณธรรม หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงการช่วยเหลือผู้อื่นการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และการกระทำที่ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น

- 2) พฤติกรรมการมีส่วนร่วม หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงการให้ความร่วมมือหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ และการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม
- 3) พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงความมีระเบียบวินัยรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรและสังคม
- 4) พฤติกรรมจงรักภักดี หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรและสังคม
- 5) พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รวมถึงการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจของตนเอง

2.1.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

การศึกษาที่ผ่านมาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยยังไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมพร้อมกันไป จึงทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยพบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหลายเรื่อง เช่น ตุลยา เจริญทอง (2550: 72) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้การวิจัยของธัญวรรณ ตันตินาคม (2550: 51) พบว่า พนักงานที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงานระดับสูงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงานระดับต่ำ ทั้งนี้ยังมีการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรและจิตลักษณะการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมาก มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพยาบาลที่มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรและจิตลักษณะการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองน้อย (ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล, 2554: 100) และพนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550: 69) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านชีวิตการทำงาน ด้านเป้าหมายการทำงานแบบดั้งเดิม สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมได้ร้อยละ 35 ยิ่งไปกว่านั้นการเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันในตนเอง การรับรู้คุณค่าความดี ความสุขในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 66.10 (ชนะพล ชัยทัพ, 2555: 8)

ผลการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ความพึงพอใจในงาน การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร จิตลักษณะการมุ่งอนาคตควบคุมตน คุณภาพชีวิตการทำงานและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยยังไม่ได้มีการศึกษาความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมซึ่งเป็นตัวแปรที่การศึกษาครั้งนี้ให้ความสนใจ โดยจะได้อธิบายรายละเอียดของแต่ละตัวแปรต่อไป

2.2 ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

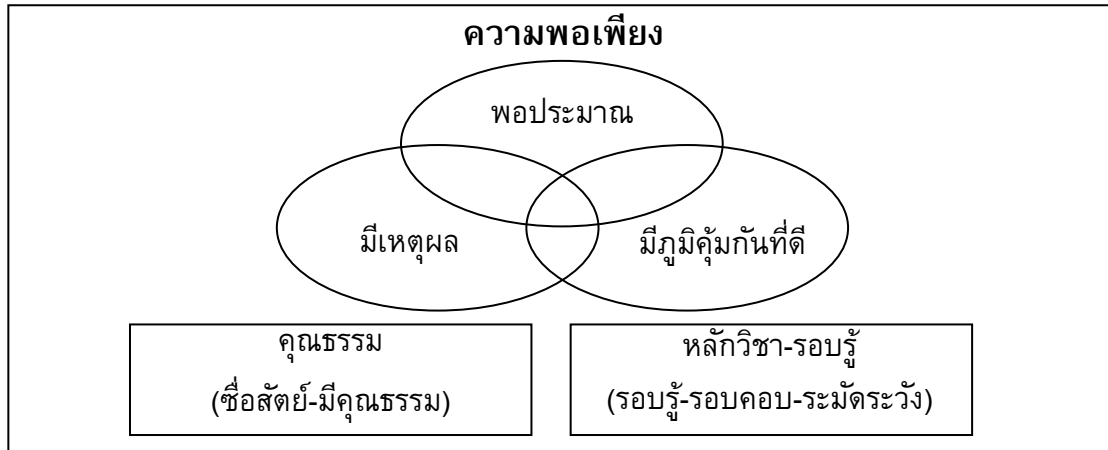
2.2.1 ความหมายของทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชได้พระราชทานชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผลรวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสมในการดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบเพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุสังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี (สมบัติ กุสุมาลี, 2551: 86)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง (2547) ได้เสนอรูปแบบของเศรษฐกิจพอเพียงในลักษณะ 3 ห่วง คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี โดยอยู่ภายใต้ 2 เงื่อนไข คือ ความรู้และคุณธรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยและไม่มากเกินไปไม่สุดโต่งเกินไป ขณะเดียวกันความพอดีนั้นก็จะต้องเป็นไปในลักษณะที่ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ รู้ว่าสิ่งใดควรจ่ายออกไปและสิ่งใดควรรักษาไว้ โดยใช้การประมาณทั้งประมาณตนและประมาณสถานการณ์

ประมาณตนให้รู้ว่าตนเองต้องการอะไรมีความจำเป็นสำหรับตนมากแค่ไหน และในสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ต้องทำอะไรถึงจะพอเพียงกับตนเอง ซึ่งการประมาณตนเองและสถานการณ์ก็เพื่อวิเคราะห์ความพอดีของตนว่าไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไปอยู่ที่ระดับใดหลายครั้งจากกระแสพระราชดำริกล่าวถึงสถานการณ์รอบด้านในสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจถึงระดับความพอดีของบุคคลองค์การหรือสังคม เพราะฉะนั้นถ้าหากถามว่าความพอประมาณคือพอประมาณขนาดไหนก็ต้องใช้การประมาณปัจจัยต่างๆ รอบด้านทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสิ่งแวดล้อมเป็นเหตุผลให้ทราบถึง “ความพอประมาณ” ในระดับพอประมาณนั้นๆ 2) ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยใช้ความเป็นกลางเที่ยงตรงปราศจากอคติ เพราะการวิเคราะห์วิจารณ์ใดๆ ที่ได้ชื่อว่ามีเหตุผลแล้วนั้นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง คือ ต้องใช้ความเป็นกลาง ความไม่มีอคติ ซึ่งสามารถพิจารณาเหตุผลได้อย่างรอบด้าน และมีการตัดสินใจอย่างรอบคอบที่สุด ความมีเหตุผล ความเป็นกลาง การปราศจากอคตินั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องมีภูมิคุ้มกันที่ดีคอยถ่วงน้ำหนักไม่ให้เอียงไปทางด้านใดด้านหนึ่ง ทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมถึง ความเสี่ยงที่จะมีขึ้น 3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล เตรียมความพร้อมในทุกๆ ด้าน ซึ่งจะเห็นถึงการคล้องเกี่ยวกันอยู่ของทั้งสามห่วงกล่าวคือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดภูมิคุ้มกัน ในขณะที่เดียวกันการมีภูมิคุ้มกันที่ดีก็เป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้ความพอประมาณสามารถประมาณได้อย่างเหมาะสม เพราะความไม่ประมาทมีการเตรียมพร้อมตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงต่างๆ อยู่เสมอ เช่นเดียวกับการมีภูมิคุ้มกันที่ดี เช่น ความมีสติ และความสงบภายในใจอยู่เสมอก็ทำให้เกิดพหุปัญญาพิจารณาญาณในการพิจารณาปัจจัยต่างๆ เพื่อตัดสินใจระดับความพอเพียงได้ หลายครั้งที่องค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชดำริถึงความสามัคคีให้ยึดเหนี่ยวไว้ ในยามที่สังคมมีความเปลี่ยนแปลง ซึ่งความสามัคคี คือ ภูมิคุ้มกันหนึ่งที่จะช่วยให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นอกจากนี้การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้นต้องมีเงื่อนไข 2 เงื่อนไข คือ อาศัยความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน 4) เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันเพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติการ เรียนรู้ตัวอย่างรอบด้าน คือ การเรียนรู้ตั้งแต่รู้เข้าใจและประยุกต์หรือบูรณาการ ไม่ใช่รู้คือรู้ในหลักวิชาตามที่ได้ศึกษามาเป็นอย่างดี จากนั้นจึงนำมาพิจารณาให้เกิดการเข้าใจกลายเป็นความรู้ของตนเองและนำไปปฏิบัติประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ การปฏิบัติใช้ความรู้จนเกิดผลก็เป็นการเรียนรู้หนึ่ง เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง และเกิดเป็นองค์ความรู้ จึงถือว่าเป็นความรู้ที่สำคัญมาก เพราะเป็นความรู้ที่เกิดจากการใช้การเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์ก็ได้ความรู้จากการใช้นั้นๆ 5) เงื่อนไขคุณธรรมประกอบด้วย ความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียรใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิตและคุณธรรมต่างๆ ที่ช่วย

กำกับกับการดำเนินชีวิตให้อยู่ในครรลองที่ถูกต้องเหมาะสมไม่ว่าจะเป็นความเอื้อเพื่อแผ้วแผ่ความรับผิดชอบความเสียสละ เป็นต้น (ดังภาพที่ 2.1)



ภาพที่ 2.1 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แหล่งที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2547.

ทั้งนี้ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง ความโน้มเอียงในทางบวกหรือลบที่บุคคลสะท้อนความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เช่น ตัวเอง ครอบครัว งาน เพื่อนร่วมงาน และสังคม เป็นต้น (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551: 43) ความรู้สึกนี้เกิดจากความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งนั้นว่ามีประโยชน์หรือโทษมากน้อยเพียงใด และมีความพร้อมที่จะแสดงออกต่อสิ่งนั้นในทิศทางที่สนับสนุนหรือปฏิเสธ (ดวงเดือน พันธุมหาวิน, 2544: 120) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ด้านความเข้าใจ (Cognitive) เป็นส่วนที่แสดงถึงความรู้ การรับรู้ และความเชื่อที่บุคคลมีต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง 2) ด้านความรู้สึก (Affective) เป็นส่วนที่สะท้อนถึงอารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคลทั้งด้านบวกและด้านลบที่มีต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และ 3) แนวโน้มในการปฏิบัติ (Behavioral tendency) เป็นส่วนที่สะท้อนถึงแนวโน้มในการแสดงออกหรือการปฏิบัติด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งต่อทัศนคติที่มีต่อสิ่งหนึ่ง ทั้งนี้ทัศนคติมีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร เช่น การมีส่วนร่วมขององค์การ การขาดงาน การหมุนเวียนงาน ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงาน เป็นต้น (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551: 44)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความรู้

ความเข้าใจหรือความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความรู้สึก และการมีแนวโน้มในการปฏิบัติส่งเสริมสนับสนุนการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพนักงาน

2.2.2 ทศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ผู้วิจัยยังไม่พบการศึกษาโดยตรงจึงประมวลงานวิจัยที่ใกล้เคียงกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เช่น งานวิจัยที่ศึกษานักเรียนของจิตต์นันทา ชูใจ (2553: 59) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า การรับรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านความกตัญญู กตเวทิต์ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความมีระเบียบวินัย ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเสียสละ และการศึกษาของ พัฒนธัญญ์ เผือกสูงเนิน (2556: 36) พบว่า ความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับการศึกษาพนักงานในองค์กรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการบริหารจัดการองค์กรกับพฤติกรรมการดำเนินชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง โดย สมพร กรุดน้อย (2550: 87) พบว่า การรับรู้การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการบริหารจัดการองค์กรโดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ความรู้ และคุณธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการรับรู้การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการบริหารจัดการองค์กรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้ร้อยละ 31.90

การวิจัยในครั้งนี้จึงคาดว่า ทศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม (สมมติฐานที่ 1)

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) โดยเป็นการเพิ่มคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร จากการเติบโตของการแข่งขันในระดับนานาชาติทำให้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับความนิยมและมีการศึกษามากยิ่งขึ้น และครอบคลุมด้านที่เกี่ยวข้องกับ

สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรการ เพื่อเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในงานของพนักงานมากกว่าการมุ่งเน้นด้านการออกแบบการทำงานเพิ่มขึ้น (Piccinini & Tolfo, 1998; Cummings & Worley, 2001; Koonmee & Virakul, 2007) ซึ่งจะได้กล่าวถึงความหมายและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในรายละเอียดต่อไป

2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการต่างประเทศ เช่น Walton (1974: 12-14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ใช่เป็นเพียงแค่การกำหนดระยะเวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมงหรือการมีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการคำนึงถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคคลในหน่วยงานดีขึ้นด้วย โดยการพิจารณาถึงคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ Hackman and Suttle (1977: 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสนองความผาสุก และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับ Merton (1977: 64-65) ซึ่งเสนอเพิ่มเติมถึงจริยธรรมการทำงานและสภาพการทำงานโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและไม่พอใจของคณงาน รวมทั้งการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางจากสังคม Werther and Davis (1989: 446-452) เชื่อว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและการเพิ่มผลผลิตของพนักงานเป็นสิ่งที่เกิดควบคู่กัน โดยกล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การมีการบังคับบัญชาที่ดี มีสภาพการทำงานที่ดี มีสวัสดิการต่าง ๆ และมีรายได้ที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ รวมถึงงานที่ทำหาย และได้รับรางวัลจากงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ Huse and Cummings (1985: 198) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (well-being) ในงานของพนักงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน ต่อมา Cummings and Worley (1997: 303-304) ได้รวบรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้เป็นสองความหมาย ความหมายที่หนึ่ง หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในงานและมีสุขภาพจิตที่ดีที่แต่ละคนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสามารถวัดจากตัวชี้วัด เช่น ผลตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้า เป็นต้น ความหมายที่สอง หมายถึง วิธีการที่องค์กรนำมาใช้เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ เช่น การสร้างความสำคัญในงานที่พนักงานรับผิดชอบ ให้พนักงานเห็นว่างานที่ตนรับผิดชอบเป็นงานที่สำคัญ และมีความหมายต่อองค์กร โดยนาระบบการจัดการที่งานที่มีประสิทธิภาพ แรงงานสัมพันธ์มาใช้ในองค์กร เป็นต้น

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

2.3.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตของตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน ซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่จะใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974: 12-14) และ Huse and Cummings (1985: 198-199) มาเป็นพื้นฐานในการกำหนดองค์ประกอบและความหมายภายใน โดยเสนอลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ที่มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพการทำงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถหรือศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์หรือการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์การ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1) ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับรายได้และผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ที่ได้รับจะต้องเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งงานของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน โดยอาจมีการพิจารณาในประเด็นที่สำคัญ 2 ประการ ดังนี้ ประเด็นแรกคือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair Pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักการทำงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) และการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย และประเด็นที่สองคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay) คือการได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม ซึ่งเป็นไปตามสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่อาศัยอยู่

2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพการทำงาน (Safe and Healthy Environment) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และควรมีการกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา ตลอดจนความสะอาดทั่วไป เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ

3) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถหรือศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่มีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้าง

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยมีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกในการเห็นคุณค่าของตนเองและรู้สึกท้าทาย ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตน ดังนั้นการพัฒนาขีดความสามารถหรือศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นในตนเองสามารถจัดการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม และทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาขีดความสามารถหรือศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานพิจารณาจากประเด็นต่างๆ ดังนี้ ประเด็นแรก ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง คือ ความมีอิสระในการควบคุมงานได้ด้วยตนเองของผู้ปฏิบัติงาน ประเด็นที่สอง ทักษะที่ซับซ้อน คือ การพิจารณาจากปริมาณของงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าเดิม ประเด็นที่สาม ความรู้ใหม่ๆ และความจริงที่เด่นชัด คือ การที่บุคคลได้รับการพัฒนาทำให้เกิดความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้นๆ ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ และประเด็นที่สี่ ภารกิจทั้งหมดของงาน คือ เมื่อบุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ดีพร้อมจะส่งผลให้บุคลากรสามารถนำขีดความสามารถนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานด้วยตนเองได้ทุกชั้นตอน

4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคงโดยใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในการพัฒนาองค์กร มีโอกาสแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งถือเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน โดยพิจารณาได้จาก 4 ประเด็น ได้แก่ประเด็นที่หนึ่งการทำงานที่ท้าทาย คือ การได้รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายงานที่มากขึ้นประเด็นที่สองการมีแนวทางในการสร้างความก้าวหน้าคือ การได้รับการเตรียมความรู้ทักษะสำหรับการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเด็นที่สามโอกาสความสำเร็จคือ โอกาสที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กรหรือในสายอาชีพ และประเด็นที่สี่ความมั่นคงคือ ความมั่นคงในการว่าจ้างและผลตอบแทนที่ได้รับ

5) ด้านสังคมสัมพันธ์หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าภายในองค์กร รวมทั้งได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เห็นความสำคัญในการทำงานร่วมกัน มีการประสานงานและติดต่อสื่อสารกันในลักษณะที่เปิดเผยความรู้สึกและความคิดเห็นของตนเองได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีต่อการพัฒนาองค์กร

6) ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม รวมถึงการมีสิทธิในการปกป้องสิทธิของตน อาจขึ้นอยู่กับ

กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ อย่างไรก็ตามองค์กรควรให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการที่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิในการปฏิบัติได้ตามขอบเขตและแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเท่าเทียมกัน

7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม โดยบุคคลสามารถแบ่งเวลาในการทำงานของตนเองได้ ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง ครอบครัว และการทำงาน

8) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจของพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมทั้งกิจกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าและความสำคัญในงานของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนเองได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การจำกัดของเสีย การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและด้านอื่นๆ เป็นต้น

นอกจากนี้นักวิชาการในประเทศไทย บุญแสง ชีระภากร (2533: 7-12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเน้นในเรื่องของค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสมเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงในงาน พัฒนาการและการเจริญเติบโต บุรณาการทางสังคม การมีส่วนร่วมในการทำงานประชาธิปไตยในการทำงาน เวลาว่างของชีวิต และเสรีภาพในการเจรจาต่อรอง เช่นเดียวกับ สมยศ นาวิการ (2540: 353-359) ที่ให้ความสำคัญเรื่องความมั่นคงด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน โอกาสการเรียนรู้และเจริญเติบโต รวมทั้งการมีงานที่ก้าวหน้า โดยมองว่าเรื่องดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานทางความต้องการของมนุษย์ แต่เพื่อให้องค์ประกอบนั้นมีความครอบคลุมมากขึ้น จึงได้นำเสนอเพิ่มเติมในเรื่องของงานที่น่าสนใจและท้าทาย การมอบหมายงานหลายด้าน การยกย่องการควบคุมงานในสถานที่ทำงานและตนเองโดยปัจจัยดังกล่าวถือเป็นแรงจูงใจส่วนหนึ่งสำหรับการทำงาน ซึ่งการรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น นอกจากจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความยุติธรรมแล้ว ยังทำให้รู้ว่าตนเองมีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไรที่ควรปรับปรุง นอกจากนี้ ญัฐฐา บัวหลวง (2550) นักวิชาการไทยอีกท่านหนึ่งที่ได้นำทฤษฎีของ Walton (1974: 12-14) มาศึกษาในกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้านคือ 1) ด้านการทำงาน ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านการบริหารงาน และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) ด้านส่วนตัว หมายถึง พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพแข็งแรง มีการพัฒนาด้านจิตใจ 3) ด้านสังคม หมายถึง พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกๆระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดีมีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และ 4) ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง พนักงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะครอบครัว

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Walton (1974: 12-14) และ Huse and Cummings (1985: 198-199) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายมีความน่าเชื่อถือ

และสามารถวัดคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างครอบคลุมทุกมิติ โดยแบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตเป็น 8 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และสอดคล้องกับการดำรงชีวิต
- 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพทางด้านร่างกาย และจิตใจ
- 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และได้ใช้ความสามารถอย่างเหมาะสม
- 4) ด้านความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่พนักงานได้รับโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความมั่นคงในงานที่ทำ
- 5) ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในบรรยากาศที่เป็นมิตร และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
- 6) ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การที่พนักงานได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน
- 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง การที่พนักงานได้รับมอบหมายงาน และสามารถจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและการดำรงชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม
- 8) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง การที่พนักงานมีความภูมิใจในการปฏิบัติงานในองค์กร และรับรู้ว่าการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม

2.3.3 คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

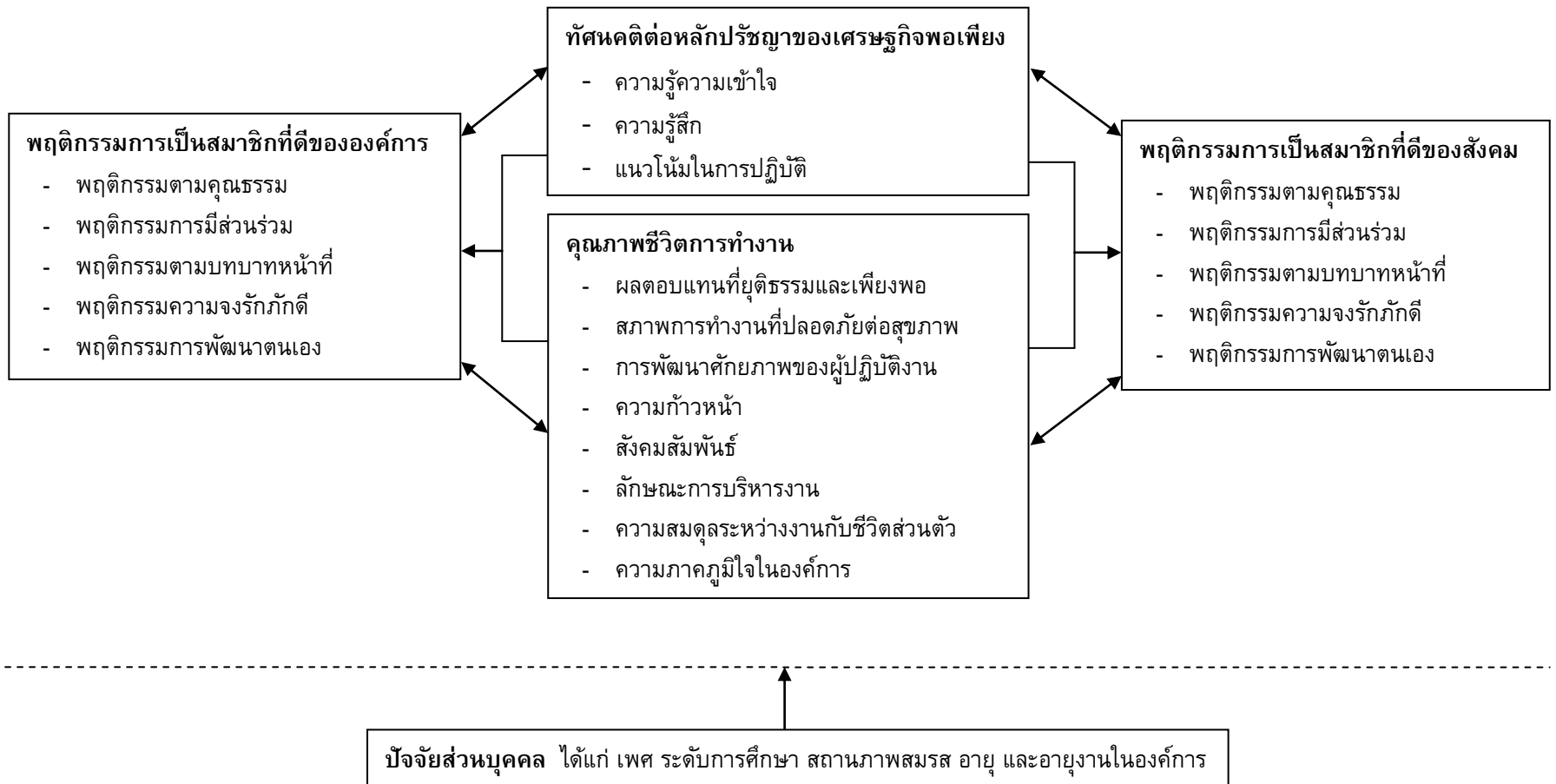
นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจและทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550: 72) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมได้ร้อยละ 35 และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงาน

ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 27.7 (วรวรรณ บุญล้อม, 2551: 57) นอกจากนี้ อัจฉา เตมีย์ (2554: 88) ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานทั้งโดยรวมและรายด้าน

ดังนั้นการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำให้สามารถคาดได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม (สมมติฐานที่ 2) และทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมได้มากกว่าร้อยละ 30 (สมมติฐานที่ 3)

2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาตัวแปรอิสระ คือ ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้สึก และด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974: 12-14) และ Huse and Cummings (1985: 198-199) ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบ 8 ด้าน โดยมีศึกษาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมเป็นตัวแปรตาม ที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสรุปองค์ประกอบไว้ 5 ประการ (ดังตารางที่แสดงในภาคผนวก ง) โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.5 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานการวิจัย 3 ข้อ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้นและแสดงไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัย (ดังภาพที่ 2.2) คือ

สมมติฐานที่ 1 ทักษะคิดต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

สมมติฐานที่ 3 ทักษะคิดต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมได้มากกว่าร้อยละ 30

บทที่ 3

วิธีการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมของพนักงานบริษัทเอกชน รวมทั้งศึกษาความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ของทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในที่นี้จะได้กล่าวถึงวิธีการศึกษาวิจัยใน 6 ด้าน คือ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 597 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2556) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 2) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุม ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากพนักงาน 2 ฝ่าย คือ พนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 470 คน และพนักงานฝ่ายสนับสนุนจำนวน 127 คนตามสัดส่วนของประชากรแต่ละฝ่ายได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างฝ่ายละ 315 และ 85 คน ตามลำดับ

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

1) ทศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของทศนคติออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจหรือความรู้เชิงประเมินค่า (Cognitive) ด้านความรู้สึกรู้สึก (Affective) และด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ (Behavioral Tendency)

2) คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1974: 12-14) และ Huse and Cummings (1985) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 8 ด้าน คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) ความก้าวหน้า (Growth) สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) และความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride)

3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ตามแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร Organ, Podsakoff and MacKenzie (2006: 26) และแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ได้แก่ แนวคิดลักษณะความเป็นพลเมืองดี (Fenton, 1967; ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2519: 16-22; โกวิท ปรวาลพฤษ์, 2523: 85-86; กระมล ทองธรรมชาติและคณะ, 2546) และพฤติกรรมของคนดีที่เก่งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ดูจเดือน พันธุมนาวิน และดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2550: 56-57) มาวิเคราะห์และสรุปเป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยแบ่งเป็น 5 ประการ คือ พฤติกรรมตามคุณธรรม พฤติกรรมมีส่วนร่วม พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมความจงรักภักดี และพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (ตั้งภาคผนวก ง)

3.2.2 นิชยามปฏิบัติการ

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ใช้ศึกษาคือ ทศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ซึ่งมีความหมายดังนี้

ทศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความรู้ความเข้าใจหรือความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความรู้สึก และการมีแนวโน้มในการปฏิบัติส่งเสริมสนับสนุนการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพนักงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งพิจารณา จากองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

1) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และสอดคล้องกับการดำรงชีวิต

2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพทางด้านร่างกาย และจิตใจ

3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และได้ใช้ความสามารถอย่างเหมาะสม

4) ด้านความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่พนักงานได้รับโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความมั่นคงในงานที่ทำ

5) ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในบรรยากาศที่เป็นมิตร และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

6) ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การที่พนักงานได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน

7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง การที่พนักงานได้รับมอบหมายงาน และสามารถจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและการดำรงชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

8) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง การที่พนักงานมีความภูมิใจในการปฏิบัติงานในองค์กร และรับรู้ว่าองค์กรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม หมายถึง การกระทำที่ช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร และสร้างความสงบสุขให้แก่สังคม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ

1) พฤติกรรมตามคุณธรรม หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงการช่วยเหลือผู้อื่น การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และการกระทำที่ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น

2) พฤติกรรมการมีส่วนร่วม หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงการให้ความร่วมมือหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ และการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม

3) พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงความมีระเบียบวินัยรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรและสังคม

4) พฤติกรรมความจงรักภักดี หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรและสังคม

5) พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รวมถึงการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจของตนเอง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 5 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุ และอายุงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยได้ยืมใช้แบบสอบถามของ ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์ (2554) โดยคัดเลือกและปรับข้อความให้เหมาะสมกับการใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา แบบสอบถามมีจำนวน 17 ข้อ ส่วนใหญ่เป็นข้อความเชิงบวก ยกเว้นข้อ 2, 3, 7, 8, 9, 10, 14 และ 15 เป็นข้อความเชิงลบ ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบของทัศนคติ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจหรือความรู้เชิงประเมินค่า จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 1– 7) 2) ด้านความรู้สึก จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 8–12) และ 3) ด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 13–17) มีลักษณะเป็นข้อความแบบ 5 ตัวเลือกคือ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” “ไม่เห็นด้วย” “ไม่แน่ใจ” “เห็นด้วย” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับข้อความเชิงบวกคือผู้ที่ตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จะเท่ากับ 1 “ไม่เห็นด้วย” เท่ากับ 2 “ไม่แน่ใจ” เท่ากับ 3 “เห็นด้วย” เท่ากับ 4 และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” เท่ากับ 5 ส่วนข้อความเชิงลบมีเกณฑ์การให้คะแนนในทางตรงกันข้าม เมื่อนำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพ (ตั้งรายละเอียดในหัวข้อการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย) ทำให้ได้แบบสอบถามที่นำไปใช้จริงจำนวน 16 ข้อ คือ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจหรือความรู้เชิงประเมินค่า จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 1– 6) 2) ด้านความรู้สึก จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 7–11) และ 3) ด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 12–16) (ตั้งแสดงในภาคผนวก ก)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยพิจารณาเลือกใช้แบบสอบถามของอัจฉรา เนียมหอม (2551: 50) ซึ่งได้รวบรวมและดัดแปลงข้อความจากแบบสอบถามของบุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2538: 34) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Huse and Cummings (1985: 198-199) และแบบสอบถามของมณีรัตน์ ไพรงูเรือง (2541: 36) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Walton (1974: 12-14) โดยปรับข้อความให้เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 32 ข้อ ส่วนใหญ่เป็นข้อความเชิงบวก มีข้อความเชิงลบจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3, 8, 11, 15, 20, 23 และ 27 ครอบคลุมองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1-4) 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 5-8) 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 9 – 12) 4) ความก้าวหน้าจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 13-16) 5) สังคมสัมพันธ์จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 17-20) 6) ลักษณะการบริหารงาน จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 21-24) 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 25-28) และ 8) ความภาคภูมิใจในองค์กรจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 29-32) ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อความแบบ 5 ตัวเลือกคือ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” “ไม่เห็นด้วย” “ไม่แน่ใจ” “เห็นด้วย” และ “เห็นด้วย

อย่างยิ่ง” โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับข้อคำถามเชิงบวกคือ ผู้ที่ตอบว่าไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งคะแนนจะเท่ากับ 1 ไม่เห็นด้วยเท่ากับ 2 ไม่แน่ใจเท่ากับ 3 เห็นด้วยเท่ากับ 4 และเห็นด้วยอย่างยิ่งเท่ากับ 5 ส่วนข้อคำถามเชิงลบมีเกณฑ์การให้คะแนนในทางตรงกันข้าม เมื่อนำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพ (ตั้งรายละเอียดในหัวข้อการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย) ทำให้ได้แบบสอบถามที่นำไปใช้จริงจำนวน 31 ข้อ คือ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1-4) 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 5-8) 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 9 - 12) 4) ความก้าวหน้าจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 13-16) 5) สังคมสัมพันธ์จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 17-20) 6) ลักษณะการบริหารงาน จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 21-24) 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำนวน 3 ข้อ (ข้อ 25-27) และ 8) ความภาคภูมิใจในองค์กรจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 28-31) (ดังแสดงในภาคผนวก ก)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามฉบับนี้ขึ้นเอง โดยรวบรวมแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาพิจารณา และสรุปองค์ประกอบการสร้างข้อคำถามในการวัดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามแนวคิดและทฤษฎีที่ประมวลไว้ในบทที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ส่วนใหญ่เป็นข้อคำถามเชิงบวก และมีข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5 และ 18 เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 5 ด้าน ดังนี้ 1) พฤติกรรมตามคุณธรรมจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1-4) 2) พฤติกรรมมีส่วนร่วมจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 5-8) 3) พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 9-12) 4) พฤติกรรมความจงรักภักดีจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 13-16) และ 5) พฤติกรรมการพัฒนาตนเองจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 17-20) ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบ 5 ตัวเลือกคือ “ไม่เคย” “น้อยครั้ง” “บางครั้ง” “บ่อยครั้ง” และ “สม่ำเสมอ” โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคือ ผู้ที่ตอบว่าไม่เคยปฏิบัติคะแนนจะเท่ากับ 1 น้อยครั้งเท่ากับ 2 บางครั้งเท่ากับ 3 บ่อยครั้งเท่ากับ 4 และสม่ำเสมอ เท่ากับ 5 ส่วนข้อคำถามเชิงลบมีเกณฑ์การให้คะแนนในทางตรงกันข้าม เมื่อนำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพ (ตั้งรายละเอียดในหัวข้อการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย) ทำให้ได้แบบสอบถามที่นำไปใช้จริงจำนวน 18 ข้อ คือ 1) พฤติกรรมตามคุณธรรมจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1-4) 2) พฤติกรรมมีส่วนร่วมจำนวน 3 ข้อ (ข้อ 5-7) 3) พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 8-11) 4) พฤติกรรมความจงรักภักดีจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 12-15) และ 5) พฤติกรรมการพัฒนาตนเองจำนวน 3 ข้อ (ข้อ 16-18) (ดังแสดงในภาคผนวก ก)

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามฉบับนี้ขึ้นเอง โดยรวบรวมแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาพิจารณา และสรุปองค์ประกอบการสร้างข้อคำถามในการวัดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตามแนวคิดและทฤษฎีที่ประมวลไว้ในบทที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ส่วนใหญ่เป็นข้อคำถามเชิงบวก และมีข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5 และ 18 เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 5 ด้าน ดังนี้ 1) พฤติกรรมตามคุณธรรมจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1-4) 2) พฤติกรรมมีส่วนร่วมจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 5-8) 3) พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 9-12) 4) พฤติกรรมความจงรักภักดีจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 13-16) และ 5) พฤติกรรมการพัฒนาตนเองจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 17-20) ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถาม แบบ 5 ตัวเลือกคือ “ไม่เคย” “น้อยครั้ง” “บางครั้ง” “บ่อยครั้ง” และ

“สมาธิ” โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคือ ผู้ที่ตอบว่าไม่เคยปฏิบัติคะแนนจะเท่ากับ 1 น้อยครั้งเท่ากับ 2 บางครั้งเท่ากับ 3 บ่อยครั้งเท่ากับ 4 และสมาธิเท่ากับ 5 ส่วนข้อคำถามเชิงลบมีเกณฑ์การให้คะแนนในทางตรงกันข้าม เมื่อนำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพ (ตั้งรายละเอียดในหัวข้อการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย) ทำให้ได้แบบสอบถามที่นำไปใช้จริงจำนวน 18 ข้อ คือ 1) พฤติกรรมตามคุณธรรมจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1-4) 2) พฤติกรรมมีส่วนร่วมจำนวน 3 ข้อ (ข้อ 5-7) 3) พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 8-11) 4) พฤติกรรมความจงรักภักดีจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 12-15) และ 5) พฤติกรรมการพัฒนาตนเองจำนวน 3 ข้อ (ข้อ 16-18) (ดังแสดงในภาคผนวก ก)

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยเทียบเคียงกับแนวคิดและทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของแบบวัด และทำการตรวจสอบความชัดเจนถูกต้องของข้อความในข้อคำถาม รวมทั้งความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาโดยคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

2) การหาคุณภาพรายข้อและทั้งฉบับของแบบสอบถามแต่ละฉบับ โดยใช้การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminate t-value) และหาความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับ (Item-total correlation) กับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน แล้วทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ (ค่าอำนาจจำแนกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติและค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.2 ถึง 0.8) แล้วทำการคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแบบ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ผลตามรายละเอียดดังนี้

3.4.1 แบบสอบถามทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ผลการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อของแบบสอบถามนี้ พบว่า ข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($t_s \geq 1.980$, $p_s < .05$) และมีค่าความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับตามเกณฑ์ ($0.2 \leq r \leq 0.8$) จำนวน 16 ข้อ ยกเว้นข้อคำถามข้อ 2 ที่ค่าอำนาจจำแนกรายข้อไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($t = .306$, $p = .761$) และมีค่าความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับต่ำ ($r = -.218$) จึงตัดข้อ 2 ออก (ดังตารางที่ 3.1) และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้ความเข้าใจหรือความรู้เชิงประเมินค่า ด้านความรู้สึก และด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ เท่ากับ .700, .681 และ .705 ตามลำดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบทั้งฉบับเท่ากับ .872

ตารางที่ 3.1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับ (ค่า r) ของแบบสอบถามทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านความรู้ความเข้าใจหรือความรู้เชิงประเมินค่า ($\alpha = .700$)	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
1. ท่านรู้จักและเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	+	2.151	.036	.356	✓
2. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นการทวนกระแสความนิยมของคนในโลกปัจจุบัน	-	.306	.761	-.218	✗
3. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเรื่องนามธรรมเข้าใจยาก จึง <u>ไม่</u> เหมาะที่จะนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	-	3.490	.001	.393	✓
4. ถ้าคนในสังคมหันมาใช้ชีวิตประจำวันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะทำให้สังคมสงบสุขได้	+	4.986	.000	.594	✓
5. การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทำให้สังคมเข้มแข็ง	+	5.437	.000	.513	✓
6. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทำให้คน คิดรอบคอบ รอบด้าน และไม่ประมาท	+	2.241	.029	.399	✓
7. ผู้ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นผู้ที่คิดมากและระวังมากเกินไป	-	6.886	.000	.512	✓
ด้านความรู้สึก ($\alpha = .681$)	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
8. ฉันรู้สึกลำบากใจที่จะดำเนินชีวิตแบบสมถะและพอใจในสิ่งที่ตนมีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	-	7.246	.000	.494	✓
9. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นการบังคับคนให้อยู่ในกรอบของคุณธรรมมากเกินไป	-	7.373	.000	.602	✓
10. ท่าน <u>ไม่</u> สนใจที่จะดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	-	6.809	.000	.545	✓
11. ท่านรู้สึกภูมิใจที่สามารถพึ่งตนเองได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	+	4.207	.000	.648	✓
12. ท่านอยากให้คนต่างชาติได้รู้จักหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพราะมีคุณค่าแก่มนุษยชาติ	+	4.558	.000	.526	✓
ด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ ($\alpha = .705$)	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
13. ท่านจะแนะนำหรือสนับสนุนผู้อื่นโดยเฉพาะคนใกล้ชิดให้หันมาประพฤติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	+	4.374	.000	.567	✓
14. การให้คนลด ละ เลิก อบายมุขต่างๆตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเรื่องละเมิดสิทธิส่วนบุคคล	-	5.734	.000	.416	✓

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ด้านแนวใหม่ในการปฏิบัติ ($\alpha = .705$)	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
15. ประเทศชาติจะเจริญช้ากว่าที่ควรเป็น ถ้าประชาชนดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	-	3.882	.000	.368	✓
16. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติตัวตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้ได้	+	4.496	.000	.580	✓
17. ในการตัดสินใจทำสิ่งต่างๆท่านจะใช้เหตุผลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	+	5.083	.000	.617	✓

3.4.2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อของแบบสอบถามนี้ พบว่า ข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($t_s \geq 1.980$, $p_s < .05$) และมีค่าความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับตามเกณฑ์ ($0.2 \leq r \leq 0.8$) จำนวน 31 ข้อ ยกเว้นข้อคำถามข้อ 28 ที่ค่าอำนาจจำแนกรายข้อไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($t = .895$, $p = .375$) จึงตัดข้อ 28 ออก (ดังตารางที่ 3.2) และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรการเท่ากับ .769, .479, .476, .691, .509, .566, .352 และ .620 ตามลำดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .886

ตารางที่ 3.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับ (ค่า r) ของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\alpha = .769$)	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
1. ในภาพรวมท่านพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	+	3.766	.000	.557	✓
2. เงินเดือนที่ได้รับจากบริษัทช่วยให้ท่านมีความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันที่น่าพอใจ	+	4.503	.000	.531	✓
3. เมื่อคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วผลตอบแทนที่ได้รับ <u>ไม่</u> เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของท่าน	-	5.023	.000	.558	✓
4. ท่านได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	+	5.004	.000	.479	✓

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ($\alpha = .479$)	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
5. ท่านพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่	+	4.927	.000	.578	✓
6. ท่านรู้สึกปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท	+	2.452	.018	.202	✓
7. บริษัทให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานมากขึ้น	+	3.395	.002	.448	✓
8. สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งรบกวน เช่น มีเสียงดังเกินไป	-	5.100	.000	.312	✓
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\alpha = .476$)	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
9. งานที่ท่านอยู่ทำให้ท่านได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	+	2.618	.012	.468	✓
10. งานที่ท่านอยู่ทำให้ท่านได้มีโอกาสใช้ความรู้ และความสามารถอย่างเต็มที่	+	4.372	.000	.478	✓
11. ท่านไม่สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของตนเองได้	-	3.342	.001	.241	✓
12. ท่านได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการทำงานของท่านเพื่อใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน	+	4.173	.000	.406	✓
ด้านความก้าวหน้า ($\alpha = .691$)	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
13. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	+	6.624	.000	.628	✓
14. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนความรู้	+	5.095	.000	.682	✓
15. โอกาสที่ท่านจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและได้รับการพัฒนาจากบริษัทมีน้อย	-	3.481	.001	.226	✓
16. ท่านรู้สึกว่าการทำงานที่บริษัทมีความมั่นคงดีอยู่แล้ว	+	2.101	.000	.253	✓
ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\alpha = .509$)	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
17. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง	+	3.942	.000	.560	✓
18. ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี	+	3.177	.003	.343	✓
19. เมื่อเพื่อนร่วมงานบางคนประสบปัญหา เพื่อนในที่ทำงานมักจะช่วยเหลือกันเสมอ	+	3.434	.001	.410	✓
20. งานของท่านทำให้ไม่ค่อยได้พูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน	-	3.831	.000	.381	✓

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\alpha = .566$)	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
21. หัวหน้างานแสดงให้เห็นว่าท่านและผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า	+	5.685	.000	.408	✓
22. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสามารถ ไม่ใช่ พิจารณาตามความพึงพอใจของหัวหน้างาน	+	3.881	.000	.326	✓
23. หัวหน้างานมักไม่รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	-	7.235	.000	.453	✓
24. หัวหน้างานปฏิบัติตัวต่อพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน	+	6.899	.000	.584	✓
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\alpha = .352$)	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
25. ท่านพอใจต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	+	3.993	.000	.347	✓
26. แม้จะมีความเครียดจากงาน ท่านก็ยังมีความผ่อนคลายความเครียดได้	+	3.519	.001	.407	✓
27. งานที่ท่านทำมีส่วนทำให้สุขภาพของท่านแยลง	-	3.355	.001	.360	✓
28. ท่านสามารถจัดแบ่งเวลาให้งานและครอบครัวได้ดี	+	.895	.375	.262	X
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ($\alpha = .620$)	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
29. ท่านมักแนะนำให้ญาติหรือคนรู้จักมาสมัครงานที่บริษัทนี้	+	4.041	.000	.531	✓
30. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้	+	3.297	.002	.636	✓
31. ท่านยินดีที่จะบอกใครๆ ว่าท่านทำงานอยู่ที่บริษัทนี้	+	3.130	.003	.476	✓
32. บริษัทที่ท่านทำงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชน	+	3.730	.000	.348	✓

3.4.3 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อของแบบสอบถามนี้ พบว่า ข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($t_s \geq 1.980$, $p_s < .01$) และมีค่าความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับตามเกณฑ์ ($0.2 \leq r \leq 0.8$) จำนวน 18 ข้อ ยกเว้นข้อคำถามข้อ 5 ที่มีค่าอำนาจจำแนกไม่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 1.294$, $p = .201$) รวมถึงข้อคำถามข้อ 18 ที่มีค่าความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับต่ำ ($r_s \leq -.280$) จึงเลือกตัดข้อ 5 และข้อ 18 ออก (ดังตารางที่ 3.3) และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมตามคุณธรรม ด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ด้านพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดี และด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเท่ากับ .596, .445, .727, .760 และ .730 ตามลำดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบทั้งฉบับเท่ากับ .873

ตารางที่ 3.3 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับ (ค่า r) ของแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมตามคุณธรรม ($\alpha = .596$)	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
1. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีงานล้นมือ	+	3.798	.000	.333	✓
2. ท่านพยายามทำงานตามขั้นตอนเป็นระบบเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน	+	4.403	.000	.417	✓
3. ท่านใช้อุปกรณ์สำนักงานและทรัพย์สินของบริษัท ด้วยความระมัดระวัง ประหยัดและคุ้มค่า	+	6.176	.000	.493	✓
4. ท่านทำงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ	+	6.750	.000	.516	✓
พฤติกรรมการมีส่วนร่วม ($\alpha = .445$)	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
5. ในการประชุมหรืออภิปรายการทำงาน ท่านเป็นผู้ฟังมากกว่าผู้เสนอความคิดเห็น	-	1.294	.201	-.280	X
6. ท่านเข้าร่วมการประชุมของบริษัท (โดยไม่ขาด)	+	9.523	.000	.530	✓
7. ท่านกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อประโยชน์ของบริษัท	+	4.200	.000	.346	✓
8. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท	+	2.019	.049	.234	✓
พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ ($\alpha = .727$)	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
9. ท่านมุ่งมั่นทำงานในหน้าที่ให้ได้ผลดีที่สุด	+	5.412	.000	.457	✓
10. ท่านเป็นคนตรงต่อเวลาในการมาทำงาน	+	2.987	.005	.324	✓
11. ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทอย่างเคร่งครัด	+	5.117	.000	.514	✓
12. ท่านวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้เสร็จทันเวลา	+	8.162	.000	.652	✓
พฤติกรรมความจงรักภักดี ($\alpha = .760$)	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
13. เมื่อพบสิ่งทีก่อให้เกิดความเสียหายแก่บริษัท ท่านจะรีบแจ้งให้ผู้ที่มีความรับผิดชอบทราบทันที	+	4.861	.000	.448	✓
14. เมื่อมีคนกล่าวถึงบริษัทในทางที่ไม่ดี ท่านจะอธิบายให้เขาเข้าใจ	+	4.864	.000	.563	✓
15. ท่านชักชวนหรือแนะนำคนรู้จักให้มาทำงานในบริษัทแห่งนี้	+	6.226	.000	.470	✓
16. ท่านช่วยปกป้องชื่อเสียงและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่บริษัท	+	5.621	.000	.619	✓

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง ($\alpha = .730$)	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
17. ท่านศึกษาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน	+	6.872	.000	.595	✓
18. ท่านทำงานหนักจน <u>ไม่มี</u> เวลาออกกำลังกาย หรือพักผ่อน	-	2.079	.043	-.322	✗
19. ท่านนำข้อดีและข้อผิดพลาดที่ผ่านมา มาประกอบการตัดสินใจในการทำงาน	+	4.831	.000	.496	✓
20. ท่านชวนช่วยหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาการงานของตนเอง	+	5.731	.000	.591	✓

3.4.4 แบบสอบถามพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

ผลการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อของแบบสอบถามนี้ พบว่า ข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($t_s \geq 1.980$, $p_s < .01$) และมีค่าความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับตามเกณฑ์ ($0.2 \leq r \leq 0.8$) จำนวน 18 ข้อ ยกเว้นข้อคำถามข้อ 5 ที่มีค่าอำนาจจำแนกไม่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($t = .697$, $p = .489$) รวมถึงข้อคำถามข้อ 18 ที่มีค่าความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับต่ำ ($r_s \leq .031$) จึงเลือกตัดข้อ 5 และ 18 ออก (ดังตารางที่ 3.4) และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมด้านพฤติกรรมตามคุณธรรม ด้านพฤติกรรมมีส่วนร่วม ด้านพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดี และด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเท่ากับ .662, .543, .553, .688 และ .559 ตามลำดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบทั้งฉบับเท่ากับ .843

ตารางที่ 3.4 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับ (ค่า r) ของแบบสอบถามพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

พฤติกรรมตามคุณธรรม ($\alpha = .662$)	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
1. ท่านให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่เดือดร้อน เช่น ผู้ประสบภัยพิบัติ	+	3.748	.000	.321	✓
2. ท่านระวังคำพูดหรือการกระทำของตน ไม่ให้ไปรบกวนหรือทำร้ายผู้อื่น	+	4.345	.000	.576	✓
3. ท่านใช้สาธารณสมบัติหรือของใช้ส่วนรวมอย่างทะนุถนอม ประหยัดและคุ้มค่า	+	4.831	.000	.597	✓
4. ท่านยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักศาสนา	+	4.501	.000	.363	✓

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

พฤติกรรมการมีส่วนร่วม ($\alpha = .543$)	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
5. ท่านหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นในชุมชนที่อาศัยอยู่	-	.697	.489	.031	X
6. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนที่อาศัยอยู่โดยไม่ขาด	+	3.012	.006	.306	✓
7. ท่านกล้าที่จะพูดตามความคิดเห็นของตนเองเพื่อการจัดระเบียบและพัฒนาชุมชน	+	2.028	.047	.217	✓
8. ท่านสนับสนุนและร่วมกิจกรรมต่างๆของชุมชน	+	2.670	.010	.261	✓
พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ ($\alpha = .553$)	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
9. ท่านดูแลบริเวณรอบบ้านให้สะอาดเรียบร้อย	+	4.060	.000	.434	✓
10. ท่านให้การต้อนรับและช่วยเหลือแขกที่มาเยี่ยมเยือนชุมชนของท่าน	+	5.379	.000	.524	✓
11. ท่านเคารพ และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด	+	3.113	.003	.367	✓
12. เมื่อมีการเลือกตั้งท่านไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง	+	4.861	.000	.489	✓
พฤติกรรมความจงรักภักดี ($\alpha = .688$)	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
13. เมื่อมีคนกล่าวถึงชุมชนในทางที่ไม่ดี ท่านจะอธิบายหรือโต้ตอบทันที	+	4.645	.000	.430	✓
14. ท่านอยากทำสิ่งดีๆให้แก่ชุมชนที่อาศัยอยู่	+	3.702	.001	.477	✓
15. ท่านช่วยส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	+	5.324	.000	.579	✓
16. หากพบเห็นขยะหรือสิ่งของเป็นพิษในชุมชน ท่านจะรีบหาวิธีกำจัดและแก้ปัญหาโดยทันที	+	5.208	.000	.468	✓
พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง ($\alpha = .559$)	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
17. ท่านเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับชุมชนที่อาศัยอยู่	+	4.339	.000	.502	✓
18. ท่านมักละเลยการดูแลสุขภาพของตนเอง เช่น ทานอาหารไม่เป็นเวลา	-	2.679	.010	.026	X
19. ท่านติดตามข่าวสาร และความเคลื่อนไหวของสังคม เพื่อให้ทันสมัยและรู้เท่าทันเหตุการณ์	+	3.854	.000	.392	✓
20. ท่านศึกษาปรัชญาหรือธรรมะเพื่อสร้างความสุขให้แก่ตนเองและครอบครัว	+	4.070	.000	.444	✓

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และนำไปส่งด้วยตนเองที่ฝ่ายบุคคลของบริษัทที่ทำการศึกษา แล้วทำการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ และให้ผู้ตอบส่งกลับคืนมายังฝ่ายบุคคลของบริษัท โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 370 ชุด เมื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากการเก็บรวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ผลปรากฏว่าแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้มีจำนวน 352 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.00 ของจำนวนแบบสอบถามที่ดำเนินการแจกกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงลงรหัสข้อมูล และบันทึกข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วตามข้อ 3.5 ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.6.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

1) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

2) การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นต่อน (Stepwise) เพื่อหาร้อยละในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมของพนักงานบริษัทเอกชน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน และ
- 3) ผลการทดสอบอื่นๆ นอกเหนือสมมติฐาน มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 352 คน (ดังตารางที่ 4.1) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) เพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงคือจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 และเป็นเพศชายจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7

- 2) สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งอยู่ในสถานภาพสมรส จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 59.9 และมีสถานภาพโสดและอื่นๆ จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1

- 3) ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาที่มีการศึกษาระดับปวส.และสูงขึ้น และมัธยมศึกษาตอนปลายและปวช. คิดเป็นร้อยละ 33.7 และ 26.0 ตามลำดับ

- 4) อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-38 ปี คือจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาอายุ 38 ปีขึ้นไป จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 และมีอายุน้อยกว่า 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4

- 5) อายุงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานในองค์กรมากกว่า 8 ปี และน้อยกว่า 5 ปี ในจำนวนใกล้เคียงกัน กล่าวคือ มีอายุงานในองค์กรมากกว่า 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.5 และมี

อายุงานในองค์กรน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.7 และมีอายุงานในองค์กร 5-8 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งเป็นพนักงานหญิงและมีสถานภาพสมรส โดยมีการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย มีอายุและอายุงานในองค์กรคละกันในทุกระดับ กล่าวได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลายในด้านระดับการศึกษา อายุ และอายุงานในองค์กร

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุ และอายุงานในองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	123	35.7
หญิง	222	64.3
รวม	345*	100.0
สถานภาพสมรส		
สมรส	199	59.9
โสดและอื่นๆ	133	40.1
รวม	332*	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	135	40.3
มัธยมศึกษาตอนปลายและปวช.	87	26.0
ปวส.และสูงขึ้นไป	113	33.7
รวม	335*	100.0
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	100	28.4
30 – 38 ปี	137	38.9
มากกว่า 38 ปี ขึ้นไป	115	32.7
รวม	352	100.0
อายุงานในองค์กร		
น้อยกว่า 5 ปี	122	34.7
5 – 8 ปี	105	29.8
มากกว่า 8 ปี ขึ้นไป	125	35.5
รวม	352	100.0

หมายเหตุ: *ไม่รวมข้อมูลที่มิได้ระบุ

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 และสมมติฐานที่ 2 และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis: Stepwise) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3 โดยมีผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

4.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

4.2.1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม (ดังตารางที่ 4.2) พบว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .348, p < .01$) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .378, p < .01$) เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมรายด้าน คือ พฤติกรรมตามคุณธรรม พฤติกรรมมีส่วนร่วม พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมความจงรักภักดี และพฤติกรรมพัฒนาตนเอง พบว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .330, .171, .279, .162$ และ $.297$ ตามลำดับ $p < .01$) และพบความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .349, .226, .235, .175$ และ $.328$ ตามลำดับ $p < .01$) นอกจากนี้ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้านเพิ่มเติม ดังนี้

1) ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงรายด้าน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้สึก และด้านแนวโน้มในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .303, .321$ และ $.307$ ตามลำดับ $p < .01$) และพบความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .327, .346$ และ $.338$ ตามลำดับ $p < .01$)

2) ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงรายด้าน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมรายด้าน

(1) ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้ความเข้าใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทุกด้าน คือ พฤติกรรมตามคุณธรรม พฤติกรรมมีส่วนร่วม พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมความจงรักภักดี และพฤติกรรมการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .308, .141, .247, .126$ และ $.260$ ตามลำดับ $p < .01$) และพบความสัมพันธ์ทางบวกเช่นเดียวกันในพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .297, .192, .188, .154$ และ $.303$ ตามลำดับ $p < .01$)

(2) ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทุกด้าน คือ พฤติกรรมตามคุณธรรม พฤติกรรมมีส่วนร่วม พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมความจงรักภักดี และพฤติกรรมการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .328, .134, .271, .137$ และ $.274$ ตามลำดับ $p < .01$) และพบความสัมพันธ์ทางบวกเช่นเดียวกันในพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .349, .192, .196, .154$ และ $.307$ ตามลำดับ $p < .01$)

(3) ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทุกด้าน คือ พฤติกรรมตามคุณธรรม พฤติกรรมมีส่วนร่วม พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมความจงรักภักดี และพฤติกรรมการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .243, .183, .226, .174$ และ $.261$ ตามลำดับ $p < .01$) และพบความสัมพันธ์ทางบวกเช่นเดียวกันในพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .288, .223, .247, .160$ และ $.265$ ตามลำดับ $p < .01$)

ผลที่พบทั้งหมดนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 อย่างชัดเจนว่าทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

ตารางที่ 4.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

ตัวแปร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม						
	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

กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

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

4.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

4.2.2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม (ดังตารางที่ 4.3) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .518, p < .01$) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .481, p < .01$) เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมรายด้าน คือ พฤติกรรมตามคุณธรรม พฤติกรรมมีส่วนร่วม พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมความจงรักภักดี และพฤติกรรมพัฒนาตนเอง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์การทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .288, .408, .291, .423$ และ $.398$ ตามลำดับ $p < .01$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .261, .286, .440, .286$ และ $.393$ ตามลำดับ $p < .01$) นอกจากนี้ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้านเพิ่มเติม ดังนี้

1) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคมโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .316, .231, .460, .290, .402, .369, .283$ และ $.334$ ตามลำดับ $p < .01$) และพบความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .293, .243, .411, .189, .389, .417, .244$ และ $.299$ ตามลำดับ $p < .01$)

2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคมรายด้าน

(1) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทุกด้าน คือ พฤติกรรมตามคุณธรรม พฤติกรรมมีส่วนร่วม พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมความจงรักภักดี และพฤติกรรมพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .172, .258, .202, .246$ และ $.228$ ตามลำดับ $p < .01$) และพบความสัมพันธ์ทางบวกเช่นเดียวกันกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .168, .142, .299, .192$ และ $.204$ ตามลำดับ $p < .01$)

(2) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมมีส่วนร่วม พฤติกรรมความจงรักภักดี และพฤติกรรมพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .203, .250$ และ $.219$ ตามลำดับ $p < .01$) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ในด้านพฤติกรรมตามคุณธรรม และพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ ($r_s < .079, p_s > .05$) โดยพบผลที่คล้ายคลึงกันในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม กล่าวคือ พบความสัมพันธ์ทางบวกในด้านพฤติกรรมมีส่วนร่วม พฤติกรรมความจงรักภักดี พฤติกรรมพัฒนาตนเอง และพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .100, .102, .291$ และ $.289$ ตามลำดับ $p < .05$) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมด้านพฤติกรรมตามคุณธรรม ($r = .056, p > .05$)

(3) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทุกด้าน คือ พฤติกรรมตามคุณธรรม พฤติกรรมการมีส่วนร่วม พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมความจงรักภักดี และ พฤติกรรมการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .298, .253, .415, .273$ และ $.395$ ตามลำดับ $p < .01$) และพบความสัมพันธ์ทางบวกเช่นเดียวกันในพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .290, .308, .338, .155$ และ $.365$ ตามลำดับ $p < .01$)

(4) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทุกด้าน คือ พฤติกรรมตามคุณธรรม พฤติกรรมการมีส่วนร่วม พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมความจงรักภักดี และพฤติกรรมพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .166, .296, .169, .219$ และ $.163$ ตามลำดับ $p < .01$) เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วม พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมความจงรักภักดี และพฤติกรรมพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .092, .251, .123$ และ $.123$ ตามลำดับ $p < .05$) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ในด้านพฤติกรรมตามคุณธรรม ($r = .061, p > .05$)

(5) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทุกด้าน คือ พฤติกรรมตามคุณธรรม พฤติกรรมการมีส่วนร่วม พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมความจงรักภักดี และพฤติกรรมพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .291, .255, .221, .299$ และ $.345$ ตามลำดับ $p < .01$) และพบความสัมพันธ์ทางบวกเช่นเดียวกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .194, .255, .279, .313$ และ $.318$ ตามลำดับ $p < .01$)

(6) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทุกด้าน คือ พฤติกรรมตามคุณธรรม พฤติกรรมการมีส่วนร่วม พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมความจงรักภักดี และพฤติกรรมพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .234, .262, .198, .257$ และ $.350$ ตามลำดับ $p < .01$) และพบความสัมพันธ์ทางบวกเช่นเดียวกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .269, .358, .288, .156$ และ $.417$ ตามลำดับ $p < .01$)

(7) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทุกด้าน คือ พฤติกรรมตามคุณธรรม พฤติกรรมการมีส่วนร่วม พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมความจงรักภักดี และพฤติกรรมพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .117, .323, .110, .243$ และ $.189$ ตามลำดับ $p < .01$) เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีของสังคมในด้านพฤติกรรมตามคุณธรรม พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมความจงรักภักดี และพฤติกรรมการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .172, .240, .190$ และ $.139$ ตามลำดับ $p < .01$) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ในด้านพฤติกรรมที่มีส่วนร่วม ($r = .076, p > .05$)

(8) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทุกด้าน คือ พฤติกรรมตามคุณธรรม พฤติกรรมที่มีส่วนร่วม พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมความจงรักภักดี และพฤติกรรมพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .172, .256, .136, .396$ และ $.179$ ตามลำดับ $p < .01$) และพบความสัมพันธ์ทางบวกเช่นเดียวกับกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .158, .157, .281, .260$ และ $.161$ ตามลำดับ $p < .01$)

ผลที่พบส่วนใหญ่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมของพนักงาน โดยมีเพียงความสัมพันธ์ระหว่างรายด้าน 5 คู่คือ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมตามคุณธรรม 2) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมด้านพฤติกรรมตามคุณธรรม 4) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้ากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมด้านพฤติกรรมตามคุณธรรม และ 5) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมด้านพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมที่ไม่พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

ตัวแปร	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม						
	3	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**	.046	.203**	.079	.250**	.219**
	สังคม	.243**	.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**	.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**	.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

กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน (โดยรวม)

- 2.1 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ
- 2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
- 2.4 ด้านความก้าวหน้า
- 2.5 ด้านสังคมสัมพันธ์
- 2.6 ด้านลักษณะการบริหารงาน
- 2.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 2.8 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

3. พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

- 3.1 พฤติกรรมตามคุณธรรม
- 3.2 พฤติกรรมมีส่วนร่วม
- 3.3 พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่
- 3.4 พฤติกรรมความจงรักภักดี
- 3.5 พฤติกรรมพัฒนาตนเอง

4.2.3 อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภาคภูมิใจในองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 32.3 ($F = 41.400, p < .01$) โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้มากที่สุดร้อยละ 21.2 รองลงมาคือ ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภาคภูมิใจในองค์การ เพิ่มค่าทำนายร้อยละ 5.8, 3.8 และ 1.5 ตามลำดับ (ดังตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวทำนาย	R ² change	B	Beta	t	p
ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
ด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ	.058	.180	.196	4.290	.000
คุณภาพชีวิตการทำงาน					
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.212	.341	.322	6.555	.000
ด้านสังคมสัมพันธ์	.038	.163	.172	3.315	.001
ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ	.015	.114	.137	2.799	.005
ค่าคงที่		.944		3.932	.000

หมายเหตุ: R²_{รวม} = .323, $F = 41.400, p < .01$

2) ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้ความเข้าใจ และด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน

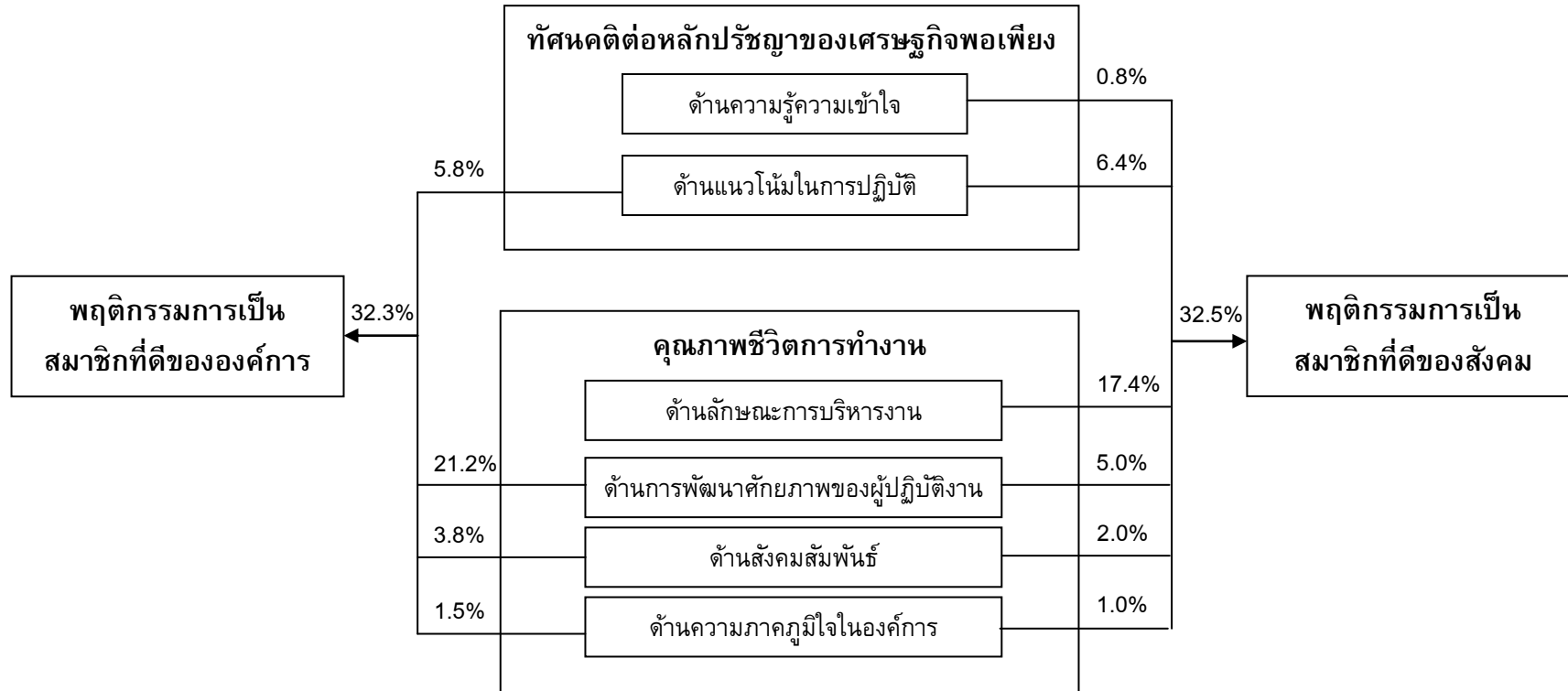
และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้ ร้อยละ 32.5 ($F = 27.747, p < .01$) โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้มากที่สุดร้อยละ 17.4 รองลงมาคือ ทักษะติดต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และทักษะติดต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้ความเข้าใจ เพิ่มค่าทำนายร้อยละ 6.4, 5.0, 2.0, 1.0 และ 0.8 ตามลำดับ (ดังตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยทักษะติดต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวทำนาย	R ² change	B	Beta	t	p
ทักษะติดต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
ด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ	.064	.105	.142	2.355	.019
ด้านความรู้ความเข้าใจ	.008	.094	.119	1.972	.049
คุณภาพชีวิตการทำงาน					
ด้านลักษณะการบริหารงาน	.174	.102	.178	3.265	.001
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.050	.169	.199	3.759	.000
ด้านสังคมสัมพันธ์	.020	.090	.119	2.163	.031
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	.010	.081	.122	2.457	.014
ค่าคงที่		1.609		7.863	.000

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

เมื่อเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสังคม พบว่า องค์กรประกอบที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย ทักษะติดต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร โดยมี องค์กรประกอบที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมเพิ่มเติม คือ ทักษะติดต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้ความเข้าใจ และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน นอกจากนี้องค์กรประกอบที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้มากที่สุดมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากที่สุดคือ ร้อยละ 21.2 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้มากที่สุด คือ ร้อยละ 17.4 (ดังภาพที่ 4.1)



ภาพที่ 4.1 องค์ประกอบและอำนาจในการทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

ผลที่พบนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า ทักษะคิดต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสังคมได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

4.3 ผลการทดสอบนอกเหนือสมมติฐาน

ในที่นี้ได้ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างและความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยรวม และวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยทักษะคิดต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.3.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างและความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.3.1.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยรวม ในพนักงานที่มีเพศและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีเพศและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t_s \leq 1.758$, $p_s > .05$) (ดังตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยรวม ในพนักงานที่มีเพศและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	ปัจจัยด้าน		n	\bar{X} S.D.	t	p
	เพศ	สถานภาพสมรส				
องค์กร	ชาย	สมรส	123	3.90 .344	-1.797	.073
		โสด	222	3.97 .383		
	หญิง	สมรส	199	4.01 .366	1.557	.120
		โสด	133	3.95 .301		
		โสด	133	4.01 .272		

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดี	ปัจจัยด้าน	n	\bar{X}	S.D.	t	p	
สังคม	เพศ	ชาย	123	3.91	.345	-1.046	.297
		หญิง	222	3.95	.396		
	สถานภาพ	สมรส	199	4.06	.267	1.758	.080
		โสด	133	4.01	.272		

4.3.1.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยรวม ในพนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุ และอายุงานในองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาและอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F_s \leq 1.574$, $p_s > .05$) และพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F \geq 3.089$, $p < .05$) (ดังตารางที่ 4.7) โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 38 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยรวม สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 – 38 ปี (ดังตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยรวม ในพนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุ และอายุงานในองค์กรแตกต่างกัน

พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดี	ปัจจัยด้าน	n	\bar{X}	S.D.	F	p	
องค์กร	ระดับ การศึกษา	ประถมและม.ต้น	135	3.95	.362	.880	.416
		ม.ปลายและปวช.	87	3.99	.301		
		ปวส.และสูงกว่า	113	4.00	.331		

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดี	ปัจจัยด้าน	n	\bar{X}	S.D.	F	p	
องค์กรการ	อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	100	3.93	.325	5.600	.004**
		30 - 38 ปี	137	3.89	.399		
		มากกว่า 38 ปี	115	4.04	.377		
	อายุงานใน องค์กรการ	น้อยกว่า 5 ปี	122	3.91	.359	1.574	.209
		5 - 8 ปี	105	3.94	.338		
		มากกว่า 8 ปี	125	4.00	.420		
สังคม	ระดับ การศึกษา	ประถมและม.ต้น	135	4.05	.270	.263	.769
		ม.ปลายและปวช.	87	4.06	.249		
		ปวส.และสูงกว่า	113	4.03	.282		
	อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	100	3.97	.369	3.089	.047*
		30 - 38 ปี	137	3.88	.389		
		มากกว่า 38 ปี	115	4.00	.382		
อายุงานใน องค์กรการ	น้อยกว่า 5 ปี	122	3.90	.403	1.222	.296	
	5 - 8 ปี	105	3.95	.367			
	มากกว่า 8 ปี	125	3.98	.376			

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยรวมของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน โดยใช้สถิติแบบเซฟเฟ้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	อายุ	n	\bar{X}	อายุ			
				1	2	3	
องค์กร	น้อยกว่า 30 ปี	(1)	100	3.93	-	.043	-.111
	30 – 38 ปี	(2)	137	3.89	-	-	-.154*
	มากกว่า 38 ปี	(3)	115	4.04	-	-	-
สังคม	น้อยกว่า 30 ปี	(1)	100	3.97	-	.084	-.030
	30 – 38 ปี	(2)	137	3.88	-	-	-.114*
	มากกว่า 38 ปี	(3)	115	4.00	-	-	-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างและความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบความแตกต่างในกลุ่มพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 38 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 – 38 ปี ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านในกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 30 – 38 ปี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.3.2 การวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน (พนักงานที่มีอายุ 30 – 38 ปี)

ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 30 – 38 ปี โดยวิเคราะห์ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน พบว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้สึกคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านสังคมสัมพันธ์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 34.1 ($F = 17.060, p < .01$) โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากที่สุดร้อยละ 21.7 รองลงมาคือ

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า และด้านสังคมสัมพันธ์ และทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้สึกเพิ่มค่าทำนายร้อยละ 5.1, 4.2 และ 3.1 ตามลำดับ (ดังตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานในกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 30 – 38 ปี

ตัวทำนาย	R ² change	B	Beta	t	p
ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
ด้านความรู้สึก	.031	.178	.181	2.477	.015
คุณภาพชีวิตการทำงาน					
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.217	.247	.239	2.798	.006
ด้านความก้าวหน้า	.051	.159	.222	2.845	.005
ด้านสังคมสัมพันธ์	.042	.229	.206	2.547	.012
ค่าคงที่		.876		2.218	.028

หมายเหตุ: R²_{รวม} = .341, F = 17.060, p < .01

ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 30 – 38 ปี โดยวิเคราะห์ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน พบว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้สึก คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะการบริหารงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้ร้อยละ 42.8 (F = 27.747, p < .01) โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้มากที่สุดร้อยละ 26.6 รองลงมาคือ ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้สึก คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะการบริหารงานเพิ่มค่าทำนายร้อยละ 9.0, 5.0 และ 2.2 ตามลำดับ (ดังตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 30 – 38 ปี

ตัวทำนาย	R ² change	B	Beta	t	p
ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
ด้านความรู้ความเข้าใจ	.090	.209	.259	3.815	.000
คุณภาพชีวิตการทำงาน					
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.266	.267	.349	4.751	.000
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.050	.110	.187	2.623	.010
ด้านลักษณะการบริหารงาน	.022	.099	.174	2.265	.025
ค่าคงที่		1.428		5.172	.000

หมายเหตุ: R²_{รวม} = .428, F = 24.680, p < .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมของพนักงานบริษัทเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม และเพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ของทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน และแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ในบทนี้ผู้วิจัยได้สรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามลำดับสมมติฐาน และนำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ และการวิจัยต่อไป

5.1 การสรุปปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 352 คน ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิงและมีสถานภาพสมรส โดยมีการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีอายุและอายุงานในองค์กรคละกันในทุกระดับ กล่าวได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลายในด้านระดับการศึกษา อายุ และอายุงานในองค์กร

5.2 การสรุป และอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยทั้งหมด 3 ข้อ ดังได้กล่าวไว้ในบทที่ 4 พบผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.2.1 ทิศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม (สมมติฐานที่ 1)

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 โดยพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคมของพนักงานทั้งโดยรวมและรายด้าน กล่าวคือ พนักงานที่มีทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมและรายด้านในระดับสูง เป็นผู้ที่มียพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคมทั้งโดยรวมและรายด้านในระดับสูงด้วยเช่นกัน ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า หากพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงก็จะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคมเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทัศนคติมีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551: 44) และการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ ช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ดีของคนในสังคม และการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์การ (สมบัติ กุสุมาวสี, 2553: 293-335) ซึ่งบริษัทเอกชนที่ศึกษาได้มีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในธุรกิจหลังจากประสบผลกระทบจากวิกฤตแฮมเบอร์เกอร์ในช่วงปี พ.ศ. 2550 ถึง ปีพ.ศ. 2551 โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาก็พบว่า การรับรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน (จิณห์นิภา ชูใจ, 2553: 59) และผลการวิจัยของ สมพร กรุดน้อย (2550: 87) ที่พบว่า การรับรู้การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการบริหารจัดการองค์การโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5.2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม (สมมติฐานที่ 2)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 โดยพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคมโดยรวม กล่าวคือ พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับสูง เป็นผู้ที่มียพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคมโดยรวมในระดับสูงด้วย นอกจากนี้ผลการ

วิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า มีเพียงความสัมพันธ์ระหว่างรายด้าน 5 คู่คือ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมตามคุณธรรม 2) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมด้านพฤติกรรมตามคุณธรรม 4) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าที่กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมด้านพฤติกรรมตามคุณธรรม และ 5) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมด้านพฤติกรรมมีส่วนร่วม ที่ไม่พบความสัมพันธ์ ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้านส่วนใหญ่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมทุกด้าน คือ พฤติกรรมตามคุณธรรม พฤติกรรมมีส่วนร่วม พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมความจงรักภักดี และพฤติกรรมพัฒนาตนเอง ผลที่พบชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีภายในองค์กร ช่วยให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและองค์กร อันนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้มีความเต็มใจในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมที่องค์กรมุ่งหวังให้เกิดขึ้น (Hackman and Sutte, 1977; Organ and Bateman, 1991) ผลที่พบนี้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาของ วรวรรณ บุญล้อม (2551: 57) และ พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550: 72) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวมถึงผลการศึกษาของอัจฉนา เตมีย์ (2554: 88) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานทั้งโดยรวมและรายด้าน

5.2.3 ทศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคมได้มากกว่าร้อยละ 30 (สมมติฐานที่ 3)

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise) เพื่อทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 โดยพบว่า ทศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์และด้านความภาคภูมิใจในองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 32.3 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานสามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้มากที่สุดร้อยละ 21.2 รองลงมาคือ ทศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภาคภูมิใจในองค์การ เพิ่มค่าทำนายร้อยละ 5.8, 3.8 และ 1.5 ตามลำดับ ผลที่พบนี้บ่งชี้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เนื่องจากการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกในการเห็นคุณค่าของตนเองและความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นในตนเองสามารถจัดการแก้ไขปัญหาการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมและทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต เมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาศักยภาพให้กลายเป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่ดีก็จะส่งผลให้สามารถนำขีดความสามารถนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานด้วยตนเองได้ทุกขั้นตอน และทำให้พนักงานมีแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม พบว่า ทศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้ความเข้าใจ และด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้ร้อยละ 32.5 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานสามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้มากที่สุดร้อยละ 17.4 รองลงมาคือ ทศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภาคภูมิใจในองค์การ และทศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้ความเข้าใจ เพิ่มค่าทำนายร้อยละ 6.4, 5.0, 2.0, 1.0 และ 0.8 ตามลำดับ ผลที่พบนี้บ่งชี้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ทั้งนี้เป็นเพราะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานเป็นการสร้าง

ความยุติธรรมในการบริหารงาน การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม การเคารพในสิทธิและความ เป็นปัจเจกบุคคล การยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และบรรยากาศที่มีความเสมอภาคและ ยุติธรรม (Walton, 1974: 12-14 และ Huse and Cummings, 1985) จึงทำให้พนักงานในองค์กร การที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการงานที่ดีนั้น มีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมเพิ่มมากขึ้น

เมื่อเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรและสังคม ซึ่งให้เห็นว่าองค์ประกอบที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้สูงมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ คุณภาพ ชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากที่สุด ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการ บริหารงานสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้มากที่สุด อาจเป็นเพราะ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงานของพนักงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามความคาดหวังของ องค์กร จึงทำให้ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานสามารถส่งเสริมให้พนักงานมี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วนด้านลักษณะการบริหารงาน มีความเกี่ยวข้องกับ นโยบายการบริหารที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น ซึ่งช่วยส่งเสริมและ สนับสนุนให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ทำให้กล่าวได้ว่า การพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและด้านลักษณะการบริหาร ควบคู่กัน มีผลต่อแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมของ พนักงาน

ดังนั้นทำให้กล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและของสังคม เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดี ก็จะมีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและของสังคมเพิ่มขึ้น เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการที่ช่วยสร้างให้เกิดความพึง พอใจของพนักงานในองค์กร (Hackman and Suttle, 1977) และเป็นปัจจัยสำคัญที่พนักงานให้ ความสนใจ เพราะการจ้างงานในปัจจุบันเงินเดือนหรือค่าจ้างและสวัสดิการที่สูงเพียงอย่างเดียว ไม่ใช่เป้าหมายของพนักงานอีกต่อไป หากแต่ต้องการบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนต่อ ความสำเร็จและการสร้างนวัตกรรม การได้เป็นตัวของตัวเองและความสมดุลในการใช้ชีวิต เช่น การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีความสุข การได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา องค์กรและสังคม เป็นต้น (ณัฐพรพันธ์ เขจรนันท์, 2551: 111) โดยครอบคลุมทั้งผลตอบแทน และประโยชน์ที่ได้รับ โอกาสในการมีส่วนร่วมและความก้าวหน้าในองค์กร ความมั่นคงในงาน ประเภทของงาน คุณสมบัติขององค์กร และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Riggio, 1996: 649-660) ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ

สังคมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผลการวิจัยที่พบยังสอดคล้องกับงานผลงานวิจัยที่ผ่านมาซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 27.7 (วรวรรณ บุญล้อม, 2551: 57; พนิดา ศรีโพธิ์ทอง, 2550)

5.3 การสรุปและอภิปรายผลการทดสอบนอกเหนือสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างและความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยรวม และวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านอายุที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยรวมแตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 38 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยรวม สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 – 38 ปี ผลที่พบนี้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 38 ปี เป็นช่วงวัยที่เป็นผู้ใหญ่ ซึ่งมีความรับผิดชอบ ความต้องประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและการยอมรับในสังคม จึงทำให้มีการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีทั้งขององค์กรและสังคม

เมื่อทำการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 30 – 38 ปี โดยวิเคราะห์ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน พบว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความรู้สึก คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านสังคมสัมพันธ์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 34.1 สำหรับผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม พบว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้สึก คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะการบริหารงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้ร้อยละ 42.8 โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมได้มากที่สุดร้อยละ 21.7 และ 26.6 ตามลำดับ เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ทำให้พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ซึ่งสามารถทำให้ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นด้วย

5.4 จุดเด่นและข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบจุดเด่นและข้อจำกัดในการวิจัย รวมถึงประโยชน์และปัญหาหรือ อุปสรรคที่สำคัญ โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.4.1 จุดเด่นในการวิจัย

1) การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ สังคม รวมทั้งหาอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมของ ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการศึกษา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมในลักษณะคู่ขนานและใช้องค์ประกอบ ร่วมกันนั้น ยังไม่พบว่ามีการศึกษาที่ทำได้เคยทำการศึกษาจึงถือเป็นการวิจัยที่สร้างสรรค์ องค์ความรู้ใหม่ๆ ในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถนำไปเป็นพื้นฐานความรู้ในการวิจัย เพื่อต่อยอดให้เกิดความรู้ และส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ควบคู่กัน

2) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการสรุปองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรและสังคมจากหลากหลายแนวคิด และทำการสร้างแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ซึ่งมีลักษณะข้อคำถามแบบ คู่ขนานกัน โดยผ่านขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดจากคณะกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ และพบว่ามีความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ดี

5.4.2 ข้อจำกัดในการวิจัย

ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มพนักงานซึ่งทำงานในฝ่ายการผลิตที่ต้องทำงานกับเครื่องจักรที่ มีความต่อเนื่อง และมีระบบการทำงานที่เข้มงวด ทำให้มีข้อจำกัดในเรื่องเวลา และความสะดวก ของผู้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งต้องใช้เวลาช่วงพักหรือเลิกงานในการ ตอบแบบสอบถาม จึงอาจมีผลต่อการตอบ เช่น มีการตอบที่ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

5.5 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้สำหรับองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กับข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.5.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเสนอแนะแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้สำหรับองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมได้ดังนี้

1) ผลการวิจัยที่พบในครั้งนี้นำเสนอให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมอย่างเด่นชัด รวมทั้งสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมได้ ดังนั้นองค์กรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้มีสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยควรมีการบริหารจัดการองค์ประกอบในด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ องค์กรจำเป็นต้องบริหารจัดการการจ่ายเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคม โดยอาจมีการนำเทคนิค การบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) และการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ ทั้งนี้องค์กรสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตโดยเฉพาะด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานซึ่งสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากที่สุด ด้วยวิธีการออกแบบหรือมอบหมายงานที่มีลักษณะดังนี้ ประการแรก งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย ประการที่สอง งานที่มีความท้าทาย ประการที่สาม งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน ประการที่สี่ งานที่มีความสำคัญ และประการที่ห้า งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับลักษณะงาน และตัวบุคคล สำหรับการส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม องค์กรควรพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยเฉพาะด้านลักษณะการบริหารงาน ซึ่งสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้มากที่สุด โดยองค์กรจะต้องสร้างลักษณะการบริหารจัดการที่มีความยุติธรรมและมีการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อพนักงาน เช่น การเคารพในสิทธิและความ

เป็นปัจเจกบุคคล การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เป็นต้น เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมควบคู่กัน

2) การวิจัยครั้งนี้พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มขึ้น โดยองค์กรอาจนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เช่น การพัฒนาและการจัดการสภาพแวดล้อมภายใต้หลักการ 3 ห่วง 2 เงื่อนไข โดยเน้นให้พนักงานเข้าใจลักษณะทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การสร้างความพร้อมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การสร้างความสมดุล มั่นคง และความยั่งยืน ความพอดี พอประมาณ และรู้จักตนเอง การมีความรู้คู่คุณธรรม รวมถึงการพึ่งพาตนเองและรับผิดชอบต่อส่วนรวม ผ่านการฝึกอบรมหรือการสื่อสารความรู้ความเข้าใจและการเห็นประโยชน์ของการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้พนักงานมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสมในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กรและสังคมต่อไป

3) การวิจัยครั้งนี้พบว่า พนักงานอายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมแตกต่างกัน โดยพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 – 38 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมต่ำ ดังนั้นองค์กรควรตระหนักในความแตกต่างด้านอายุของพนักงานในองค์กรที่มีความหลากหลาย โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้พนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 – 38 ปี เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมต่อไป

5.5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยที่พบ ทำให้สามารถเสนอแนะแนวทางเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปได้ดังนี้

1) การวิจัยครั้งนี้พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม รวมทั้งสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมได้ ดังนั้นจึงควรทำการศึกษาเกี่ยวกับวิธีในการพัฒนาทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการพัฒนาตามที่เสนอแนะในการประยุกต์ใช้ให้ได้ผลดีต่อไป

2) การวิจัยครั้งนี้พบอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมของตัวแปรอิสระร้อยละ 30 ซึ่งแสดงว่ายังมีตัวแปรอื่นๆที่จะร่วมทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมได้เพิ่มขึ้น จึงอาจทำการศึกษากับปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมได้เพิ่มมากขึ้น เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เป็นต้น

3) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนซึ่งอาจจะมีลักษณะหรือการบริหารจัดการภายในองค์กรที่แตกต่างจากหน่วยงานภาครัฐ ผู้สนใจจึงสามารถทำการวิจัยในเรื่องที่คล้ายคลึงกันกับพนักงานในหน่วยงานภาครัฐหรือสังกัดอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายมากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระมล ทองธรรมชาติ และคณะ. 2546. **หน้าที่พลเมือง วัฒนธรรม และการดำเนินชีวิตในสังคม**. กรุงเทพมหานคร: อักษรการพิมพ์.
- กฤษฏีภา กิตติวงศ์ประทีป. 2550. **การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- โกวิท ประวาลพุกฤษ์ และคณะ. 2523. **แนวความคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรและการวิเคราะห์แบบเรียน**. ใน เอกสารประกอบการอบรมการประเมินผลหลักสูตร. กรุงเทพมหานคร: กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ฉานินฐา ก้องกวิน. 2551. **ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งมีชีวิตดัดแปลงพันธุกรรมของประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร**. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิณห์นิภา ชูใจ. 2553. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชนม์นิภา วรกวิน และคณะ. 2548. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ชนะพล ชัยทัฬห. 2555. **องค์การแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงานสร้างพฤติกรรมที่ดีในองค์กร**. **มหิตลสาร**. 37 (พฤศจิกายน): 8.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. 2551. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐภา บัวหลวง. 2550. **การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและการทำางาน กระแสใหม่ของ การบริการทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันต์จันท์. 2520. จริยธรรมของเยาวชนไทย.
กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสาน
มิตร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538. ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2544. ทศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมทางสังคม. ใน เอกสาร
ประกอบการบรรยาย วิชา พค. 713. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2519. วิชอบรมเลี้ยงดูและลักษณะของเด็กไทย. วารสารคห
เศรษฐศาสตร์. 20 (มิถุนายน): 16-25.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2550. หลักเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคล:
ทฤษฎีและผลการวิจัย เพื่อสร้างดัชนีในแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์. วารสารพัฒนบริหาร
ศาสตร์. 47 (มกราคม-มีนาคม): 27-80.
- ตุลยา เจริญทอง. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความเครียดในการทำงาน:
กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ส่วนกลาง.
ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล. 2554. บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การและ
จิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ และ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์. 2554. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจ ทศนคติ พฤติกรรมการ
ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและความสุขในชีวิตของเกษตรกร
บุคลากรในภาคเอกชนและข้าราชการไทย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.
- ธงชัย สมบูรณ์. 2549. การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ปราชญ์
สยาม.
- ธัญวรรณ ตันตินาคม. 2550. การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความ
พึงพอใจในงานระหว่างพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่
ดีขององค์การแตกต่างกัน. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญแสง ชีระภากร. 2533. การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการ. 25
(มกราคม-มีนาคม): 7-12.

- บุษยาณี จันทรเจริญสุข. 2538. การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประไพ เจนคง. 2541. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดู การสนับสนุนทางสังคม การบรรลุลูกตามขั้นพัฒนาการ และพฤติกรรมพลเมืองดีของวัยเด็กตอนกลาง ในภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิ่นปัทมา ครุฑพันธ์. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ผลิน ภู่อัญญา. 2551. ความพอเพียงที่ยั่งยืนและยั่งยืนกับการจัดการร่วมสมัยตัวแบบธุรกิจล้มเกล้า. ใน *ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารการพัฒนา*. ธีรยุทธพงศ์ ทองภักดี และอดิศักดิ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. หน้า 202-224.
- พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พัฒน์นันทน์ ฝือกสูงเนิน. 2556. ความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความเชื่ออำนาจในตน กับพฤติกรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษา นักศึกษาคณะพัฒนารัตนวิทยาการมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มณฑล ประชาศิลป์ชัย. 2555. คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง. 2541. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มันชยา จันทเขต. 2551. ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- รัตติพร พนพิเชษฐกุล. 2544. ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษา
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทาลัยธรรมศาสตร์.
- วรวรรณ บุญล้อม. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อ
องค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการครู
วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทาลัยเชียงใหม่.
- วันเพ็ญ พิศาลพงศ์. 2540. การถ่ายทอดทางสังคมกับพัฒนาการของมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสาน
มิตร.
- วีระ อรัญญมงคล. 2552. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สกสค.
ลาดพร้าว.
- ศีลวัต ศรีสวัสดิ์. 2552. ความรู้ความเข้าใจปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้ที่มีภูมิลำเนาใน
เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร มหาวิทาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ศาสตร.
- สมบัติ กุสุมาวลี. 2551. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาองค์การ. วารสาร
พัฒนาบริหารศาสตร. 48 (มกราคม-มีนาคม): 85-106.
- สมบัติ กุสุมาวลี. 2553. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อความพอเพียง. ใน ปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารการพัฒนา. ธีรภานุพงศ์ ทองภักดี และอดิสร อิศรางกูร
ณ อยู่ธยา, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร. หน้า 293-335.
- สมพร กรุดน้อย. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียงเพื่อการบริหารจัดการองค์การกับพฤติกรรมการดำเนินชีวิตและคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทาลัยรามคำแหง.
- สมยศ นาวิการ. 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
ผู้จัดการ.
- สรชัย พิศาลบุตร. 2547. สถิติธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: วิทยพัฒน์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. คณะอนุกรรมการขับเคลื่อน
เศรษฐกิจพอเพียง. 2547. เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร. กรุงเทพมหานคร:
คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

- อภิชัย พันธเสน. 2549. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับนโยบายของรัฐในประชาคมวิจัย.
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. 67 (พฤษภาคม-มิถุนายน): 3.
- อัจฉรา เนียมหอม. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพ
ชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษานักบริหารระดับสูง
จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญญา เตมีย์. 2554. การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ จิตลักษณะ คุณภาพชีวิตการทำงาน
และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรมในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Bolino, M. C.; Turnley, W. H. and Bloodgood, J. M. 2002. Citizenship Behavior and The
Creation of Social Capital. **Academy of Management Review**. 27 (October):
505-522.
- Cummings, Thomas G. and Worley, Christopher G. 1997. **Organization Development and
Change**. 6th ed. Ohio: South-Western College Pub.
- Cummings, Thomas G. and Worley, Christopher G. 2001. **Essentials of Organization
Development and Change**. Ohio: South-Western College Pub.
- Fenton, E. 1967. **The new social studies**. New York: Holt Rinechart and Winston.
- Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. 1993. **Behavior in Organization**. 4th ed. Boston:
Allyn and Bacon.
- Hackman, R. J. and Suttle, L. J. 1977. **Improving Life at Work: Behavioral Science
Approach to Organizational Change**. California: Goodyear Pub.
- Huse, Edgar F. and Cummings, Thomas G. 1985. **Organization Development and
Change**. 3rd ed. Minnesota: West Pub.
- Johns, G. 1996. **Organizational Behavior: Understand and Managing life at Work**. 4th ed.
New York: Harper Collins College Pub.
- Koonmee, K. and Virakul, B. 2007. Ethics, Quality of Work Life, and Employee Job-Related
Outcomes: A Survey of HR and Marketing Managers in Thai Business. **NIDA
Development Journal**. 47 (October-December): 67-97.
- Katz, D. 1964. The Motivational Basis of Organizational Behavior. **Behavioral Science**.
9 (Winter): 131-133.
- Katz, D. and Robert, L. Kahn. 1987. **The Social Psychology of Organization**. New
York: McGraw-Hill.

- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. 1970. Determining Sample Size for Research Activities. **Psychological Measurement**. 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.
- Muchinsky, P. M. 2000. **Psychology Applied to Work**. 6th ed. California: Wadsworth.
- Organ, D. W. 1987. **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome**. Massachusetts: Lexinton.
- Organ, D. W. 1990. The Subtle Significance of Job Satisfaction. **Clinical Laboratory Management Review**. 4 (January-February): 94-98
- Organ, D. W. 1991a. **Organizational Behavior**. 4th ed. Homewood: Richard D. Irwin.
- Organ, D. W. 1991b. **The Applied Psychology of Work Behavior: A Book of Reading**. 4th ed. Boston: Richard D. Irwin.
- Organ, D. W. and Bateman, T. S. 1991. **Organizational Behavior**. 4th ed. Illinois: Richard D. Irwin.
- Organ, D. W.; Podsakoff, P. M. and Mackenzie, S. B. 2006. **Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequences**. Sage.
- Piccinini, V. C. and Tolfo, S. 1998. **The Best Companies to Work in Brazil and Quality of Working Life: Disjunctions between Theory and Practice**. Miami University. Retrieved February 12, 2013 from <http://www.sba.muohio.edu/ABAS/1998/QVTABAS.pdf>
- Riggio, R. E. 1996. Assessment of basic social skills. **Journal of Personality and Social Psychology**. 51 (September): 649-660.
- Robbins, S. P. 2001. **Organization Behavior**. 9th ed. New Jersey: Prentice-Hill.
- Schnake, M. and Dumler, M. P. 1997. Organizational Citizenship Behavior: The Impact of Rewards and Reward Practice. **Journal of Managerial**. 9 (Summer): 216-229.
- Wagner, S. L. and M. C. Rush. 2000. Altruistic Organizational Citizenship Behavior. **Journal of Social Psychology**. 3 (June): 379-391.
- Walton, R. E. 1974. Improving the Quality of Work Life. **Harvard Business Review**. 52 (May-June): 12-14.
- Werther, W. B., Jr., and Davis, K. 1989. **Human Resources and Personnel Management**. 3rd ed. Singapore: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจง

เนื่องด้วยดิฉันนางสาวพัชรี ปานแก้ว นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
กำลังศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม
ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ตอบไม่ต้องระบุชื่อลงในแบบสอบถาม คำตอบทั้งหมด
ไม่มีถูกหรือผิด และขอความกรุณาจากท่านในการตอบคำถามให้ครบทุกข้อและตรงกับความ
เป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เชื่อถือได้ และมีประโยชน์ทางวิชาการ รวมถึงเป็น
ข้อเสนอต่อการพัฒนาองค์การต่อไป

คำตอบที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะเก็บรักษาเป็นความลับตาม
จรรยาบรรณของการวิจัย โดยการรายงานผลไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล จะนำเสนอ
ออกมาในลักษณะกลุ่มและผลรวมของกลุ่มเท่านั้น และขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่ส่งผล
ต่อการปฏิบัติงานและหน่วยงานเป็นอันขาด

ผู้วิจัยจึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณ
อย่างสูงในความร่วมมือของทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวพัชรี ปานแก้ว

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

โทร. 080-269-7136 E-mail: np_patnuch@hotmail.com

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ ชาย หญิง
2. สถานภาพสมรส สมรส โสด หย่าร้าง
 หม้าย อื่นๆ.....
3. ระดับการศึกษา ประถมศึกษาปีที่..... มัธยมศึกษาตอนต้นปีที่.....
 มัธยมศึกษาตอนปลายปีที่..... ปวช.
 ปวส. อนุปริญญา
ปริญญาตรี ปริญญาโท
 อื่นๆ(โปรดระบุ).....
4. อายุ.....ปี..... เดือน
5. อายุงานในบริษัทปัจจุบัน.....ปี เดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านรู้จักและเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
2. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเรื่องนามธรรม เข้าใจยาก จึงไม่เหมาะที่จะนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน					
3. ถ้าคนในสังคมหันมาใช้ชีวิตประจำวันตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงจะทำให้สังคมสงบสุขได้					
4. การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทำ ให้สังคมเข้มแข็ง					
5. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทำให้คน คิดรอบคอบ รอบด้าน และไม่ประมาท					
6. ผู้ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นผู้ที่คิดมาก และระวังมากเกินไป					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
7. ฉันรู้สึกลำบากใจที่จะดำเนินชีวิตแบบสมถะและพอใจในสิ่งที่ตนมีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
8. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นการบังคับคนให้อยู่ในกรอบของคุณธรรมมากจนเกินไป					
9. ท่านไม่สนใจที่จะดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
10. ท่านรู้สึกภูมิใจที่สามารถพึ่งตนเองได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
11. ท่านอยากให้คนต่างชาติได้รู้จักหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพราะมีคุณค่าแก่นมนุษยชาติ					
12. ท่านจะแนะนำหรือสนับสนุนผู้อื่นโดยเฉพาะคนใกล้ชิดให้หันมาประพฤติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
13. การให้คนลด ละ เลิก อบายมุขต่างๆตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเรื่องละเมิดสิทธิส่วนบุคคล					
14. ประเทศชาติจะเจริญช้ากว่าที่ควรเป็น ถ้าประชาชนดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
15. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติตัวตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้ได้					
16. ในการตัดสินใจทำสิ่งต่างๆท่านจะใช้เหตุผลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. ในภาพรวมท่านพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ					
2. เงินเดือนที่ได้รับจากบริษัทช่วยให้ท่านมีความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันที่น่าพอใจ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
3. เมื่อคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วผลตอบแทนที่ได้รับ <u>ไม่</u> เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของท่าน					
4. ท่านได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
5. ท่านพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่					
6. ท่านรู้สึกปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท					
7. บริษัทให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อม การทำงาน เพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายใน การปฏิบัติงานมากขึ้น					
8. สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งรบกวน เช่น มีเสียงดังเกินไป					
9. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์					
10. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านได้มีโอกาสใช้ความรู้ และ ความสามารถอย่างเต็มที่					
11. ท่าน <u>ไม่</u> สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของ ตนเองได้					
12. ท่านได้รับข้อมูลที่เกี่ยวกับการประเมินผลการทำงานของ ท่านเพื่อใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน					
13. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่					
14. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
15. โอกาสที่ท่านจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและได้รับ การพัฒนาจากบริษัทมีน้อย					
16. ท่านรู้สึกว่าการทำงานที่บริษัทมีความมั่นคงดีอยู่แล้ว					
17. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง					
18. ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปได้อย่างดี					
19. เมื่อเพื่อนร่วมงานบางคนประสบปัญหา เพื่อนในที่ทำงาน มักจะช่วยเหลือกันเสมอ					
20. งานของท่านทำให้ <u>ไม่</u> ค่อยได้พูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน					
21. หัวหน้างานแสดงให้เห็นว่าท่านและผู้ปฏิบัติงานทุกคน เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
22. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสามารถ <u>ไม่ใช่</u> พิจารณาตามความพึงพอใจของหัวหน้างาน					
23. หัวหน้างานมักไม่รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
24. หัวหน้างานปฏิบัติตัวต่อพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน					
25. ท่านพอใจต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
26. แม้จะมีความเครียดจากงาน ท่านก็ยังมีเวลาผ่อนคลาย ความเครียดได้					
27. งานที่ท่านทำมีส่วนร่วมทำให้สุขภาพของท่านแยลง					
28. ท่านมักแนะนำให้ญาติหรือคนรู้จักมาสมัครงานที่บริษัทนี้					
29. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้					
30. ท่านยินดีที่จะบอกใครๆว่าท่านทำงานอยู่ที่บริษัทนี้					
31. บริษัทที่ท่านทำงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุน กิจกรรมของชุมชน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

พฤติกรรมในองค์กร					
ข้อความ	ระดับการแสดงพฤติกรรม				
	สม่ำเสมอ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	น้อย ครั้ง	ไม่เคย
1. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือ มีงานล้นมือ					
2. ท่านพยายามทำงานตามขั้นตอนเป็นระบบเพื่อไม่ให้เกิด ข้อผิดพลาดในการทำงาน					
3. ท่านใช้อุปกรณ์สำนักงานและทรัพย์สินของบริษัท ด้วย ความระมัดระวัง ประหยัดและคุ้มค่า					
4. ท่านทำงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจรรยาบรรณใน วิชาชีพ					
5. ท่านเข้าร่วมการประชุมของบริษัท (โดยไม่ขาด)					

พฤติกรรมในองค์กร					
ข้อความ	ระดับการแสดงพฤติกรรม				
	สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคย
6. ท่านกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อประโยชน์ของบริษัท					
7. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท					
8. ท่านมุ่งมั่นทำงานในหน้าที่ให้ได้ผลดีที่สุด					
9. ท่านเป็นคนตรงต่อเวลาในการมาทำงาน					
10. ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทอย่างเคร่งครัด					
11. ท่านวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้เสร็จทันเวลา					
12. เมื่อพบสิ่งทีก่อให้เกิดความเสียหายแก่บริษัท ท่านจะรีบแจ้งให้ผู้ที่มีความรับผิดชอบทราบทันที					
13. เมื่อมีคนกล่าวถึงบริษัทในทางที่ไม่ดี ท่านจะอธิบายให้เขาเข้าใจ					
14. ท่านชักชวนหรือแนะนำคนรู้จักให้มาทำงานในบริษัทแห่งนี้					
15. ท่านช่วยปกป้องชื่อเสียงและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่บริษัท					
16. ท่านศึกษาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
17. ท่านนำข้อดีและข้อผิดพลาดที่ผ่านมา มาประกอบการตัดสินใจในการทำงาน					
18. ท่านชวนหาความช่วยเหลือเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาการทำงานของตนเอง					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในสังคม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

พฤติกรรมในสังคม					
ข้อความ	ระดับการแสดงพฤติกรรม				
	สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคย
1. ท่านให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่เดือดร้อน เช่น ผู้ประสบภัยพิบัติ					
2. ท่านระวังคำพูดหรือการกระทำของตน ไม่ให้ไปรบกวนหรือทำร้ายผู้อื่น					
3. ท่านใช้สาธารณสมบัติหรือของใช้ส่วนรวมอย่างทะนุถนอม ประหยัดและคุ้มค่า					
4. ท่านยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักศาสนา					
5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนที่อาศัยอยู่โดยไม่ขาด					
6. ท่านกล้าที่จะพูดตามความคิดเห็นของตนเองเพื่อการจัดระเบียบและพัฒนาชุมชน					
7. ท่านสนับสนุนและร่วมกิจกรรมต่างๆของชุมชน					
8. ท่านดูแลบริเวณรอบบ้านให้สะอาดเรียบร้อย					
9. ท่านให้การต้อนรับและช่วยเหลือแขกที่มาเยี่ยมเยือนชุมชนของท่าน					
10. ท่านเคารพ และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด					
11. เมื่อมีการเลือกตั้งท่านไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง					
12. เมื่อมีคนกล่าวถึงชุมชนในทางที่ไม่ดี ท่านจะอธิบายหรือโต้ตอบทันที					
13. ท่านอยากทำสิ่งดีๆให้แก่ชุมชนที่อาศัยอยู่					
14. ท่านช่วยส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น					
15. หากพบเห็นขยะหรือสิ่งของเป็นพิษในชุมชน ท่านจะรีบหาวิธีกำจัดและแก้ปัญหาโดยทันที					
16. ท่านเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับชุมชนที่อาศัยอยู่					
17. ท่านติดตามข่าวสาร และความเคลื่อนไหวของสังคม เพื่อให้ทันสมัยและรู้เท่าทันเหตุการณ์					
18. ท่านศึกษาปรัชญาหรือธรรมะเพื่อสร้างความสุขให้แก่ตนเองและครอบครัว					

ภาคผนวก ข

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (ดังตารางที่ 1) พบว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .245, p < .01$) เมื่อวิเคราะห์ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงรายด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ พบว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .181, .249$ และ $.253$ ตามลำดับ $p < .01$) นอกจากนี้ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้านเพิ่มเติม ดังนี้

1) ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมกับคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .130, .190, .135, .253, .279, .094$ และ $.176$ ตามลำดับ $p < .05$) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ($r = .031, p > .05$)

2) ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงรายด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน

2.1) ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้ความเข้าใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .112, .172, .211, .244$ และ $.094$ ตามลำดับ $p < .05$) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้า และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($r = .008, .037$ และ $.048$ ตามลำดับ $p > .05$)

2.2) ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้สึกรู้สึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .112, .188, .127, .263, .282, .109$ และ $.174$ ตามลำดับ $p < .05$) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ($r = .012, p > .05$)

2.3) ทศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านแนวโน้มนำในการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .124, .147, .208, .203, .218, .098$ และ $.208$ ตามลำดับ $p < .05$) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ($r = .066, p > .05$)

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง			
	โดยรวม	ความรู้ความเข้าใจ	ความรู้สึก	ด้านแนวโน้มนำในการปฏิบัติ
โดยรวม	.254**	.181**	.249**	.253**
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	.130**	.112*	.112*	.124**
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ	.031	.008	.012	.066
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.190**	.172**	.188**	.147**
4. ด้านความก้าวหน้า	.135**	.037	.127**	.208**
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	.253**	.211**	.263**	.203**
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	.279**	.244**	.282**	.218**
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.094*	.048	.109*	.098**
8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	.176**	.094*	.174**	.208**

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาคผนวก ค

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุ และอายุงานในองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านของพนักงานชาย พบว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้สึก คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านสังคมสัมพันธ์ ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 43.8 ($F = 30.961, p < .01$) โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากที่สุดร้อยละ 28.2 รองลงมาคือ ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้สึก และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ เพิ่มค่าทำนายร้อยละ 10.7 และ 0.5 ตามลำดับ (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานในพนักงานชาย

ตัวทำนาย	R ² change	B	Beta	t	p
ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
ด้านความรู้สึก	.107	.207	.253	3.417	.001
คุณภาพชีวิตการทำงาน					
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.282	.384	.377	5.002	.000
ด้านสังคมสัมพันธ์	.050	.243	.259	3.245	.002
ค่าคงที่		.724		2.167	.032

หมายเหตุ: R²_{รวม} = .438, $F = 30.961, p < .01$

2) ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านของพนักงานหญิง พบว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 29.2 ($F = 22.327, p < .01$) โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากที่สุดร้อยละ 20.0 รองลงมาคือ ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เพิ่มค่าทำนายร้อยละ 4.6, 3.1 และ 1.5 ตามลำดับ (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานในพนักงานหญิง

ตัวทำนาย	R ² change	B	Beta	t	p
ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
ด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ	.046	.186	.196	3.349	.001
คุณภาพชีวิตการทำงาน					
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.200	.304	.288	4.352	.000
ด้านสังคมสัมพันธ์	.031	.156	.169	2.639	.009
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	.015	.117	.135	2.118	.035
ค่าคงที่		1.123		3.597	.000

หมายเหตุ: R²_{รวม} = .292, $F = 22.327, p < .01$

3) ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 29.4 ($F = 40.903, p < .01$) โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 23.5 และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรเพิ่มค่าทำนายร้อยละ 6.5 (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน ในพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ตัวทำนาย	R ² change	B	Beta	t	p
คุณภาพชีวิตการทำงาน					
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.230	.467	.408	6.544	.000
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	.065	.239	.264	4.242	.000
ค่าคงที่		1.299		4.319	.000

หมายเหตุ: R²_{รวม} = .294, F = 40.903, p < .01

4) ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านของพนักงานที่มีสถานภาพโสดและอื่นๆ พบว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้ความเข้าใจ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 42.0 (F = 23.201, p < .01) โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหาร สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากที่สุดร้อยละ 29.8 รองลงมาคือ ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้ความเข้าใจ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร เพิ่มค่าทำนายร้อยละ 5.9, 4.3 และ 2.0 ตามลำดับ (ดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน ในพนักงานที่มีสถานภาพโสดและอื่นๆ

ตัวทำนาย	R ² change	B	Beta	t	p
ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
ด้านความรู้ความเข้าใจ	.059	.212	.261	3.626	.000
คุณภาพชีวิตการทำงาน					
ด้านลักษณะการบริหารงาน	.298	.170	.290	3.326	.001
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.043	.211	.225	2.645	.009
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	.020	.107	.148	2.096	.038
ค่าคงที่		1.294		3.974	.000

หมายเหตุ: R²_{รวม} = .420, F = 23.201, p < .01

5) ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านของพนักงานที่มีการศึกษาดำรงมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้ความเข้าใจ และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 32.4 ($F = 31.581, p < .01$) โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 25.4 และทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้ความเข้าใจ เพิ่มค่าทำนายร้อยละ 7.0 (ดังตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน ในพนักงานที่มีการศึกษาดำรงมัธยมศึกษาตอนปลาย

ตัวทำนาย	R ² change	B	Beta	t	p
ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
ด้านความรู้ความเข้าใจ	.070	.275	.270	3.693	.000
คุณภาพชีวิตการทำงาน					
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.254	.521	.448	6.116	.000
ค่าคงที่		.883		2.258	.026

หมายเหตุ: $R^2_{รวม} = .324, F = 31.581, p < .01$

6) ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านของพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและปวช. พบว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้า สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 34.3 ($F = 14.452, p < .01$) โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากที่สุดร้อยละ 20.1 รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า และทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ เพิ่มค่าทำนายร้อยละ 10.7 และ 3.5 ตามลำดับ (ดังตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน ในพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและปวช.

ตัวทำนาย	R ² change	B	Beta	t	p
ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
ด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ	.035	.160	.201	2.113	.038
คุณภาพชีวิตการทำงาน					
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.201	.409	.415	4.650	.000
ด้านความก้าวหน้า	.107	.203	.258	2.713	.008
ค่าคงที่		.883		2.613	.011

หมายเหตุ: R²_{รวม} = .343, F = 14.452, p < .01

7) ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านของพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส.และสูงขึ้น พบว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 41.6 (F = 19.261, p < .01) โดยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากที่สุดร้อยละ 27.8 รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร เพิ่มค่าทำนายร้อยละ 7.2, 3.4 และ 3.2 ตามลำดับ (ดังตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน ในพนักงานที่มีการศึกษาระดับระดับปวส.และสูงขึ้น

ตัวทำนาย	R ² change	B	Beta	t	p
ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
ด้านแนวโน้มในการปฏิบัติ	.034	.151	.186	2.484	.015

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ตัวทำนาย	R ² change	B	Beta	t	p
คุณภาพชีวิตการทำงาน					
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.278	.331	.348	4.136	.000
ด้านสังคมสัมพันธ์	.072	.171	.209	2.336	.021
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	.032	.141	.197	2.434	.017
ค่าคงที่		.966		2.700	.008

หมายเหตุ: R²_{รวม} = .416, F = 19.261, p < .01

8) ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี พบว่า ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้าน ความรู้ความเข้าใจ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะการบริหารงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 48.4 (F = 22.278, p < .01) โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากที่สุดร้อยละ 33.5 รองลงมาคือ ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้ความเข้าใจ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้า เพิ่มค่าทำนายร้อยละ 6.7, 5.5 และ 2.7 ตามลำดับ (ดังตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน ในพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี

ตัวทำนาย	R ² change	B	Beta	t	p
ทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
ด้านความรู้ความเข้าใจ	.067	.216	.281	3.587	.001
คุณภาพชีวิตการทำงาน					
ด้านลักษณะการบริหารงาน	.335	.156	.254	2.529	.013
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.055	.270	.292	3.071	.003
ด้านความก้าวหน้า	.027	.123	.172	2.242	.027
ค่าคงที่		1.079		3.096	.003

หมายเหตุ: R²_{รวม} = .484, F = 22.278, p < .01

9) ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านของพนักงานที่มีอายุมากกว่า 38 ปี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 27.7 ($F = 21.418, p < .01$) โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 16.9 และ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มค่าทำนายร้อยละ 10.7 (ดังตารางที่ 9)

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทัศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานในพนักงานที่มีอายุมากกว่า 38 ปี

ตัวทำนาย	R ² change	B	Beta	t	p
คุณภาพชีวิตการทำงาน					
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	.169	.282	.343	4.181	.000
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.107	.394	.335	4.076	.000
ค่าคงที่		1.463		3.596	.000

หมายเหตุ: R²_{รวม} = .277, $F = 21.418, p < .01$

ภาคผนวก ง

ภาคผนวก

องค์ประกอบของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม

คุณลักษณะของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การและสังคม	สรุปองค์ประกอบ				
	พฤติกรรมตามคุณธรรม	พฤติกรรมกรมีส่วนร่วม	พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่	พฤติกรรมความจงรักภักดี	พฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง
<p>1. Organ, Podsakoff and MacKenzie (2006)</p> <p>1.1 พฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่น</p> <p>1.2 พฤติกรรมกรมีน้ำใจนักกีฬา</p> <p>1.3 พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม</p> <p>1.4 พฤติกรรมกรยอมรับและเชื่อฟังองค์การหรือสำนักในหน้าที่</p> <p>1.5 พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์การ</p> <p>1.6 พฤติกรรมกรคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคล</p> <p>1.7 พฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง</p>	<p>✓</p> <p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p> <p>✓</p>
<p>2. Fenton (1967)</p> <p>2.1 ต้องการจะมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น</p> <p>2.2 มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน</p> <p>2.3 มีความเชื่อมั่นในเกียรติภูมิของตน</p> <p>2.4 ยอมรับฟังคำโต้แย้งจากผู้อื่น</p> <p>2.5 มีทักษะ และความสามารถในการแสวงหาความรู้</p> <p>2.6 สามารถแยกแยะสาระที่ไม่ตรงกับความจริงได้</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>		<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>
<p>3. ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2519)</p> <p>3.1 ความรู้สึกรับผิดชอบ</p> <p>3.2 วินัยทางสังคม</p> <p>3.3 ความเอื้อเฟื้อ</p> <p>3.4 ความเกรงใจ</p>	<p>✓</p> <p>✓</p>		<p>✓</p> <p>✓</p>		

ตารางที่ 1 (ต่อ)

คุณลักษณะของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การและสังคม	สรุปองค์ประกอบ				
	พฤติกรรมตามคุณธรรม	พฤติกรรมมีส่วนร่วม	พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่	พฤติกรรมความจงรักภักดี	พฤติกรรมพัฒนาตนเอง
4. โกวิท ประवालพุกฤษ์ (2523) 4.1 มีระเบียบวินัย 4.2 มีความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม 4.3 ขยัน ประหยัด และยึดมั่นในสัมมาชีพ 4.4 สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ 4.5 รู้จักคิดริเริ่ม วิจัย และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล 4.6 กระตือรือร้นในระบอบการปกครองประชาธิปไตย 4.7 มีพละนาถัยสมบรูณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ 4.8 รู้จักพึ่งตนเองและมีอุดมคติ 4.9 มีความภาคภูมิใจและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 4.10 มีความเสียสละ เมตตาอารี กตัญญูกตเวที และสามัคคี	✓	✓	✓	✓	✓
5. กรรมล ทองธรรมชาติและคณะ (2546) 5.1 การเป็นบุคคลที่เคารพกฎหมาย 5.2 การเป็นบุคคลที่เคารพสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น 5.3 การเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน 5.4 การเป็นบุคคลที่มีเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น 5.5 การเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิต 5.6 การเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของสังคมที่ตนสังกัดอยู่	✓	✓	✓		
6. ดุจเดือน พันธุมนาวิณ และดวงเดือน พันธุมนาวิณ (2550) 6.1 พฤติกรรมตามคุณธรรม 6.2 พฤติกรรมรับนวัตกรรม 6.3 พฤติกรรมที่ไม่เบียดเบียนตนเอง 6.4 พฤติกรรมที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น	✓				✓

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล

นางสาวพัชรี ปานแก้ว

ประวัติการศึกษา

บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป
(เกียรตินิยมอันดับ 2)
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2552

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2552 - 2554
เจ้าหน้าที่ธุรการ
บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด