

**ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการทำงานเป็นทีม
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของพนักงานไปรษณีย์นนทบุรี**

**The Relationship between Quality of Work Life and Team Working
on Organizational Citizen Behavior of Nonthaburi Post's Officers**

เอกพจน์ เข้มปัญญา / Ekkapot Kempanya

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง / Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

E-mail: ake10901@gmail.com

อริสา ส้มรวง / Arisa Samrong

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง / Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

E-mail: arisa_luck@hotmail.com

ประวัติบทความ

ได้รับบทความ 12 มิถุนายน 2562 แก้ไข 29 กรกฎาคม 2562 ตีพิมพ์ 30 กันยายน 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานไปรษณีย์นนทบุรี 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำงานเป็นทีม กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานไปรษณีย์นนทบุรี 3) สร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานไปรษณีย์นนทบุรี โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและการทำงานเป็นทีม เป็นตัวพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ พนักงานไปรษณีย์นนทบุรีทั้งสิ้น จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ประชากรศาสตร์ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) การทำงานเป็นทีม 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน Stepwise ผลการวิจัยพบว่า พนักงานไปรษณีย์นนทบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีสถานภาพสมรส โดยมีอายุการทำงานงานระหว่าง 11-15 ปี และพนักงานไปรษณีย์นนทบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับสูง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานไปรษณีย์นนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 31.6 ($\text{Adj. } R^2 = .316$)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, การทำงานเป็นทีม, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Abstract

This study examines 1) quality of work life, team working, and the organizational citizenship behaviors of Nonthaburi Post's officers; 2) the relationships between quality of work life, team working and organizational citizenship behaviors of Nonthaburi Post's officers; 3) a predictive equation for the organizational citizenship behaviors of Nonthaburi Post's officers. quality of work life, and team working served as predictor variables. The sample population consisted of 180 Nonthaburi Post's officers. The research instruments was divided into four parts; 1) demographical data; 2) quality of life in work; 3) team working; 4) organizational citizenship behaviors. Statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient method and stepwise multiple regression analysis to analyze data. Findings found that: most of Nonthaburi Post's officers are male, aged between 31-40 years, bachelor's degree or equivalent, married, working age average 11-15 years, Nonthaburi Post's officers on; quality of work life, team working and organizational citizenship behaviors were at a high level. Quality of life in work and team working have a positive relationships on organizational citizenship behaviors at the statistically significant level of .01. The predictive power for organizational citizenship behaviors was at 31.6 ($\text{Adj.}R^2 = 0.316$).

Keywords: Quality of Work Life, Team Working, Organizational Citizen Behavior

บทนำ

สภาพการณ์ของโลกในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร การขนส่งทำให้การติดต่อกันระหว่างสังคมเมือง และสังคมชนบทเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น อีกทั้งองค์การต่าง ๆ ต้องสามารถแข่งขันสร้างกำไรเพื่อให้ลูกค้า และบุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจการบริหารจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพนี้ผู้บริหารต้องรักษาสสมดุลระหว่างระบบกับคนให้เกิดความเหมาะสม (นพวรรณ คณานุรักษ์, 2554: 123) ทรัพยากรที่สำคัญ คือทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะนำพาองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะธุรกิจบริการ พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์การ และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น จากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้บริษัทไปรษณีย์ไทย ต้องปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้นจำเป็นต้องสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ ดังนั้นความสำเร็จขององค์การจึงเกิดจากองค์การที่มีสมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพ คุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการทำงานของคนในองค์การนั้น เป็นเพราะการทำงานทำให้มีรายได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต ฉะนั้นรายได้จะเกิดขึ้นได้ก็จากการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงมีสองแนวทาง คือ 1.เป็นกระบวนการที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ 2.การรับรู้ของพนักงานว่าพวกเขามีความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองความต้องการและสามารถที่จะเติบโตและพัฒนาในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์การ (Cascio, 1995) ทีมงาน จะก่อให้เกิดพลังรวมเชิงบวก โดยการประสานความพยายามร่วมกัน ความพยายามของแต่ละบุคคลจะเป็นผลให้เกิดระดับผลการปฏิบัติงานที่ยิ่งใหญ่กว่าผลรวมของปัจจัยนำเข้าของแต่ละคน การทำงานเป็นทีม เป็นประเภทหนึ่งของการทำงานเป็นกลุ่ม ทีมงานทุกทีมนานจัดเป็นกลุ่มทำงาน แต่กลุ่มทำงานทุกกลุ่มมิใช่ทีมนานเสมอไป ทั้งนี้เนื่องจาก การทำงานเป็นกลุ่มนั้นเป็นการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อการทำงาน โดยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะมีลักษณะการทำงานได้หลายแบบ งานของแต่ละคน อาจไม่ขึ้นตรงกับงานของอีกคนหรืออาจไม่ต้องประสานกัน ต่างคนต่างทำงานของตนและเมื่อแต่ละฝ่ายทำงานของตนเสร็จแล้ว ก็รวบรวมงานเข้าด้วยกัน และได้งานตามเป้าหมาย แต่ถ้าเมื่อใดเป็นการทำงานเป็นทีมจะมีการประสานงานกัน งานของคนหนึ่งมีผลต่องานของคนอื่นในกลุ่ม แต่ละคนมีบทบาทเฉพาะของตน และทุกคนมีเป้าหมายอยู่ที่จุดเดียวกัน งานของทุกคนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน (Spector, 2006) อีกหนึ่งปัจจัยที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การทำงาน คือพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวเองซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติเป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร (วนิดา กั๊กแก้ว, 2552: 19)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานไปรษณีย์นนทบุรี เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงาน และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของพนักงานในองค์กรซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรในด้านการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมและดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพทำให้คนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีไปพร้อมกับการทำงานก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีแก่องค์กรเพิ่มขึ้นไปอีกในอนาคต

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานไปรษณีย์นนทบุรี 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำงานเป็นทีมกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานไปรษณีย์นนทบุรี 3. สร้างสมการการพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมี คุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำงานเป็นทีม เป็นตัวพยากรณ์

การทบทวนวรรณกรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน โดยทั่วไปความสอดคล้องทางสังคมกับชีวิต การทำงานรวมทั้งการพัฒนาทางสมรรถภาพของมนุษย์ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการสำรวจวรรณกรรม พบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้ (อมราพร แยมขจร และ มนฤตย์พล อรุณบุญลวดชาติ, 2560: 34-43) ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 รองลงมา ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี โดย (ปณัฏฐ์สรณ์ อินทร์ขลิบ, วัลลภ รัตนตรานนท์ และ สมเกียรติ วันทะนะ, 2560: 44-51) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน สภาพแวดล้อมในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม โดย (สุจิตร์ อรุณมาก, สมเกียรติ วันทะนะ และ โกวิท วงศ์สุววัฒน์, 2560: 52-60) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอยู่ในระดับมาก เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ต่างกันของบุคลากรไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างในระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ผลการศึกษา (Kitjarak, 2018) "Quality of Work Life of Officers in Local Administrative Organizations in Khao Kho District, Thailand" พบว่า ระดับความพึงพอใจของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ

การทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.67 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.74 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.68 ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.59 ด้านสิทธิของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.57 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.48 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.43 และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.07 พนักงานใน 5 ตำบลของอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความพึงพอใจ ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นตำบลหนองแม่นา ตำบลแคมป์สน มีค่าเฉลี่ย 3.46 ตำบลเข็กน้อย มีค่าเฉลี่ย 3.42 ตำบลเขาค้อ มีค่าเฉลี่ย 3.58 ตำบลทุ่งสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.82 ตำบลหนองแม่นา มีค่าเฉลี่ย 3.32 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973: 65) มีองค์ประกอบ 8 ด้านดังนี้ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) สิทธิของพนักงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

การทำงานเป็นทีม การที่สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจกันยอมรับ และสนับสนุนความคิดของกันและกัน สมาชิกในกลุ่มต้องรู้สึกสบายใจที่จะแสดงความคิดเห็นในการทำงานสมาชิกในทีม ควรตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกลุ่ม และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ผู้นำทีมต้องทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีของทีมในการทำงาน ต้องมีการรวบรวมความคิดเห็นจากสมาชิกทุกคนมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน และมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จากการสำรวจวรรณกรรม พบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ดังนี้ (ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559) ศึกษาถึง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตรารัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตรารัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือและการสื่อสารอย่างเปิดเผย ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตรารัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของ (Romig, 1996) มีองค์ประกอบ 5 ด้านดังนี้ 1) พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร 2) พฤติกรรมการร่วมมือ 3) พฤติกรรมการประสานงาน 4) พฤติกรรมที่มีความคิดสร้างสรรค์ 5) พฤติกรรมปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากที่องค์กรกำหนด ที่พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติ โดยไม่มีในคำบรรยายลักษณะงาน และองค์กรไม่ได้กำหนดขึ้นอย่างเป็นทางการแต่ผลการดำเนินงานในองค์กร ช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลแก่องค์กรได้ จากการสำรวจวรรณกรรม พบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้ (วิโรจน์ เจริญลักษณ์, 2553) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ และด้านกระบวนการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยสำรวจด้วยแบบสอบถามจากตำรวจชั้นประทวนสำนักงานตำรวจภูธรภาค 3 ผลการวิจัยพบว่า ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ และด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ สำหรับการทดสอบความเป็นตัวแปรกลางพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมทั้งสองด้านกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่ไม่มีลักษณะความเป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมทั้งสองด้านกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ผลการศึกษา (Sangperm, 2018) "Structural Equation Model Cause of Organizational Citizenship Behavior of Personnel of Kasetsart

University Campus, Thailand” พบว่า 1.พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) Chi-Square = 133.119 df = 111 p-value = 0.075 CMIN/df. = 1.199 GFI = 0.973 AGFI = 0.926 NFI = 0.977 IFI = 0.996 RMSEA = 0.023 RMR = 0.015 3.ความเหนื่อยหน่ายกับงานไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความพึงพอใจในงาน กระนั้นความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบของพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรตามแบบ (Organ,1991) มีองค์ประกอบ 5 ด้านดังนี้ คือ 1) พฤติกรรมกำรให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมกำรคำนึงถึงผู้อื่น 3) พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา 4) พฤติกรรมกำรให้ความร่วมมือ 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จากการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยมองเห็นภาพรวมเพื่อกำหนดกรอบในการศึกษา นอกจากนี้การเก็บรวบรวมข้อมูลทางสถิติจะช่วยให้ผู้วิจัยเกิดความเชื่อมั่นว่าข้อมูลที่ได้รับนั้นมีความสมบูรณ์และน่าเชื่อถือตรงตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. สิทธิของพนักงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

การทำงานเป็นทีม

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การร่วมมือ
3. การประสานงาน
4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1. พฤติกรรมกำรให้ความช่วยเหลือ
2. พฤติกรรมกำรคำนึงถึงผู้อื่น
3. พฤติกรรมมีน้ำใจเป็นนักกีฬา
4. พฤติกรรมกำรมีส่วนร่วม
5. พฤติกรรมกำรสำนึกในหน้าที่

สมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎี และแนวความคิดที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกที่มีผลต่อพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานไปรษณีย์นนทบุรี
2. การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกที่มีผลต่อพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานไปรษณีย์นนทบุรี
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานและการทำงานเป็นทีมสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานไปรษณีย์นนทบุรี

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น พนักงานไปรษณีย์นนทบุรี มีทั้งหมด 6 ที่ทำการไปรษณีย์ ได้แก่ ปณ.นนทบุรี ปณ.บางบัวทอง ปณ.ปากเกร็ด ปณ.บางกรวย ปณ.บางใหญ่ และปณ.ไทน้อย มีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 437 คน คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยสูตรหาขนาดตัวอย่าง เมื่อทราบค่าประชากร ของ (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2556) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่าง 180 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในเดือน พฤษภาคม-มิถุนายน 2561 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ส่วนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมกับประชากรที่ต้องการศึกษาจากแบบวัดของ (วรวรรณ บุญล้อม, 2551) ซึ่งใช้แนวคิดของ (Walton, 1973) ลักษณะแบบวัดที่ใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ใช้ดัชนีสอดคล้อง (Index of congruence--IOC) ได้ ค่า IOC = 0.86 ผ่านเกณฑ์ การตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ในการประเมินค่าความสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = 0.879 ส่วนที่ 3 แบบวัดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมกับประชากรที่ต้องการศึกษาจากแบบวัดของ (สมประสงค์ เรือนไทย, 2551) ซึ่งใช้แนวคิดของ (Roming, 1996) ลักษณะแบบวัดที่ใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การตรวจสอบเครื่องมือ 1.การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ใช้ดัชนีสอดคล้อง (Index of congruence--IOC) ได้ ค่า IOC = 1.00 ผ่านเกณฑ์ การตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ในการประเมินค่าความสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = 0.921

ส่วนที่ 4 แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมกับประชากรที่ต้องการศึกษาจากแบบวัดของ (พิทักษ์ ไทยแก้ว, 2557) ซึ่งใช้แนวคิดของ (Organ, 1991) ลักษณะแบบวัดที่ใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ใช้ดัชนีสอดคล้อง (Index of congruence--IOC) ได้ ค่า IOC = 1.00 ผ่านเกณฑ์ การตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ในการประเมินค่าความสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = 0.960

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัย 1. สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำงานเป็นทีมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) 3. วิเคราะห์สมการพหุคูณ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานของไปรษณีย์นนทบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 83.32 และเป็นเพศหญิงจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9

ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 สถานภาพ ส่วนใหญ่ สมรส จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 อายุการทำงาน ส่วนใหญ่ มีอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8

คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของพนักงานไปรษณีย์นนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.54$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาคือ ด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.45$)

ตาราง 1 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในแต่ละองค์ประกอบขององค์การพนักงานไปรษณีย์ นนทบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวน(คน)	Mean	S.D.	ระดับ
1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	180	3.54	.770	ปานกลาง
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	180	3.45	2.831	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	180	3.85	.586	สูง
4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	180	3.46	.671	ปานกลาง
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	180	3.50	.714	ปานกลาง
6. สิทธิของพนักงาน	180	3.57	.908	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	180	3.49	.725	ปานกลาง
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	180	3.45	.876	ปานกลาง
รวม		3.54	.506	ปานกลาง

การทำงานเป็นทีม โดยรวมของพนักงานไปรษณีย์นนทบุรี อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมการประสานงาน โดยด้านพฤติกรรมการปรับปรุงงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.71$)

ตาราง 2 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมในแต่ละองค์ประกอบขององค์การพนักงานไปรษณีย์ นนทบุรี

การทำงานเป็นทีม	จำนวน(คน)	Mean	S.D.	ระดับ
1. พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร	180	3.80	.505	สูง
2. พฤติกรรมการร่วมมือ	180	3.74	.651	สูง
3. พฤติกรรมการประสานงาน	180	3.77	.671	สูง
4. พฤติกรรมการมีความคิดสร้างสรรค์	180	3.76	.571	สูง
5. พฤติกรรมการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	180	3.71	.665	สูง
รวม		3.76	.366	สูง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมของพนักงานไปรษณีย์นนทบุรี อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมาคือด้านพฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬา ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น โดยด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง สุดท้ายคือด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.53$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พนักงานโปรเซสส์ นนทบุรี โดยจำแนกเป็นรายด้าน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	จำนวน(คน)	Mean	S.D.	ระดับ
1. พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร	180	3.88	.534	สูง
2. พฤติกรรมการร่วมมือ	180	3.83	.682	สูง
3. พฤติกรรมการประสานงาน	180	3.85	.586	สูง
4. พฤติกรรมมีความคิดสร้างสรรค์	180	3.65	.810	ปานกลาง
5. พฤติกรรมการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	180	3.53	.719	ปานกลาง
รวม		3.75	.397	สูง

การทดสอบสมมติฐาน

- 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานโปรเซสส์นนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .586 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 2) การทำงานเป็นทีมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานโปรเซสส์นนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .614 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานและการทำงานเป็นทีม สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานโปรเซสส์นนทบุรี ได้ร้อยละ 31.6 ($\text{Adj.}R^2 = 31.6$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 โดยการทำงานเป็นทีมสามารถส่งผลด้อยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงที่สุด ($\text{Beta} = .534$) และคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถส่งผลด้อยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรรองลงมา ($\text{Beta} = .446$)

ตาราง 4 สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการทำงานเป็นทีม เป็นตัวทำนาย

ตัวแปร	b	std. Error	Beta	t	p-value
(ค่าคงที่)	42.122	3.171		12.346**	< .01
1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.460	0.048	0.446	9.643**	< .01
2) การทำงานเป็นทีม	0.667	0.064	0.534	9.392**	< .01
$R = 586$; $R^2 = .343$; $\text{Adj.}R^2 = .316$; $\text{SEest} = 6.32$; $F = 22.993$					

**p<.01

อภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานโปรเซสส์นนทบุรี และคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานโปรเซสส์นนทบุรี จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานโปรเซสส์นนทบุรี ($r_{xy} = .586$) และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานโปรเซสส์นนทบุรีได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ได้รับผลตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และมีความก้าวหน้า มั่นคงในอาชีพการงาน ก็จะส่งผลให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ (Walton, 1973) ที่สนใจในการพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพ โดยผสมผสานแนวทางความเป็นบุคคลร่วมกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบครัว และสังคม สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ (พันโทจัญชัย มีชันช่วง, 2553) เรื่อง คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 พบว่า จะต้องมีการปรับสมดุลชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ให้มีความสมดุล ด้านเวลากับการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับสมมติฐาน

การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานไปรษณีย์ นนทบุรี และสมมติฐานที่ 3 การทำงานเป็นทีมสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานไปรษณีย์นนทบุรี จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกที่มีของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของพนักงานไปรษณีย์นนทบุรี ($r_{xy} = .614$) และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานไปรษณีย์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ การประสานงานและความเป็นมิตร เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ (เรณู เชื้อสะอาด, 2552) เรื่องการทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า รูปแบบของการทำงานเป็นทีม จะทำให้เกิดการผลักดันไปในทิศทางเดียวกัน ความรู้สึกเสมอภาคกัน ไม่ลังเลใจในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เห็นว่ามีความค่าและสร้างสรรค์ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยไม่จำเป็นต้องรอให้ร้องขอ สอดคล้องกับสมมติฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ตัวแปรคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 31.6 ($\text{Adj.}R^2 = .316$) โดยการทำงานเป็นทีมส่งผลถดถอยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมากที่สุด ($\text{Beta} = .534$) รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานเท่ากับ ($\text{Beta} = .446$)

เอกสารอ้างอิง

- นภวรรณ คณานุรักษ์. 2554. “บทบาทผู้นำองค์กรที่มีพนักงานวิชาชีพ.” วารสารวิชาการ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย 31 (1): 123-133
- ปณัฏฐ์สรณ์ อินทร์ขลิบ, วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ และ สมเกียรติ วันทะนะ. 2560. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี.” วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา 6 (1): 44-51.
- พันโทจัญชัย มีชันช่วง. 2553. คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- เรณู เชื้อสะอาด. 2552. การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ ศีษาสาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. 2559 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วนิดา กับกวี. 2552 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรวรรณ บุญล้อม. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิโรจน์ เจริญลักษณ์. 2553. “ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.” วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร 30 (2): 65-81
- สุจิตรา อรุณมาก, สมเกียรติ วันทะนะ และ โกวิท วงศ์สุรวัฒน์. 2560. “คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม”. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา 6 (1): 52-60.
- สมประสงค์ เรือนไทย. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบรับใช้การทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริการระดับต้น องค์การการสื่อสารเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บริหารการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อมราพร แยมขจร และ มนฤตย์พล อรุณนวลชาติ. 2560. “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด.” วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา 6 (1): 34-43.
- Casico, W. 1995. **Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits.** 4th ed. New York: Mcgraw-Hill.
- Kitjarak, T. 2018. “Quality of Work Life of Officers in Local Administrative Organizations in Khao Kho District, Thailand.” **PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research** 7 (2): 139-146.
- Organ, 1991. **Organizational behavior.** 4th ed. Illinois: Irwin.
- Romig, D. 1996. **Breakthrough teamwork: Out standing result using structured teamwork.** 4th ed. Chicago: Irwin.
- Sangperm, N. 2018. “Structural Equation Model Cause of Organizational Citizenship Behavior of Personnel of Kasetsart University Campus, Thailand.” **PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research** 7 (1): 31-41
- Spector, P. 2006. **Industrial organizational psychology: Research and practice.** 4th ed New York: Willey.
- Walton, R. 1973. “Quality of work life: What is it?.” **Sloan Management Review** 15: 11-21