

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สุนันท์ ชายกุล¹, อนุธิตา พรหมแก้ว², ธนายุ ภูวิทยาธร³

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสัมพันธระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี เก็บข้อมูลจากประชากร จำนวน 70 คน ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.964 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และความสัมพันธระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกและอยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ: พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี, คุณภาพชีวิตการทำงาน, สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ชื่อผู้ติดต่อบทความ: สุนันท์ ชายกุล

E-mail: sandarapark04@gmail.com

(Received: April 1, 2018; Revised: October 20, 2018; Accepted: October 29, 2019)

¹ นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี E-mail: sandarapark04@gmail.com

² นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี E-mail: wilai.01116@gmail.com

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี E-mail: tanayu136@gmail.com

The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior And Quality of Work Life of Employees Narcotics Control Office Region 8 Suratthani Provice

Suwanan Chaikun¹, Anutida Promkaew², Tanayu Puwitthayathorn³

Abstract

The objectives of this research were to study organizational citizenship behavior to study quality of work life balance and the relationship between organizational citizenship behavior and quality of work life balance of employees of the narcotics control office region 8. Data were collected from a population of 70 people. The overall reliability coefficient was 0.964. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results showed overall organizational citizenship behavior and overall quality of work life balance were at a high level. The overall relationship between organizational citizenship behavior and quality of work life balance of employees of the narcotics control office region 8 was a positive relationship at a high level.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior; Quality of Work Life; Narcotics Control Office Region 8 Surat Thani

Corresponding Author: Suwanan Chaikun

E-mail: sandarapark04@gmail.com

¹ Undergraduate Students in Faculty of Management Sciences Suratthani Rajabhat University.

E-mail: sandarapark04@gmail.com

² Undergraduate Students in Faculty of Management Sciences Suratthani Rajabhat University.

E-mail: wilai.0116@gmail.com

³ Asst. Dr. in Faculty of Management Sciences Suratthani Rajabhat University. E-mail: tanayu136@gmail.com

1. บทนำ

การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดคุณภาพของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นกำลังขับเคลื่อนที่ทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันคุณภาพการของพนักงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น พนักงานที่มีคุณภาพชีวิต และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีย่อมมีทัศนคติที่ดีต่องานทำให้พนักงานนั้นได้เห็นถึงความสำคัญและคุณค่าของงานที่ตนทำอยู่อย่างมีความสุข จึงทำให้เกิดความพึงพอใจและสนุกกับการทำงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดแรงจูงใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กรและต่องาน ยอมเสียสละแรงกายแรงใจอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงานทำงานด้วยความเต็มใจและเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (รณชฤดี บ้องกันภัย, 2557)

พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขมีความกระตือรือร้น จึงก่อให้เกิดความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มาพัฒนางานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีความเต็มใจที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับองค์กรต่อไปมีความสอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนการปรับตัวให้มีศักยภาพภายใต้นโยบายการปฏิรูประบอบราชการได้โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย มองเห็นผลสำเร็จที่เกิดจากการทำงานของตนเองและขององค์กรเป็นหลัก ซึ่งเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น เช่น ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้รับความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการได้รับการยอมรับในสังคมประกอบกับในสภาวะการณ์ปัจจุบัน องค์กรยุคใหม่ได้มุ่งเน้นพัฒนาระบบข้อมูลในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความก้าวหน้าทันสมัยและทันเหตุการณ์ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่มีความก้าวหน้าจะแสดงให้เห็นว่าองค์กรนั้นๆ มีประสิทธิภาพสูงสุด (ทศพร จิรจิวิบูลย์, 2556)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพต่อองค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทัศนีย์ ชาดีไทย, 2559)

สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงเล็งเห็นความสำคัญขององค์กรที่ต้องการพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและการมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรที่ใกล้เคียงกันเพื่อให้การทำงานดียิ่งขึ้น โดยการมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในทัศนคติของพนักงานในองค์กรจึงจำเป็นต้องเข้าใจทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน มีทัศนคติต่องานหรือองค์กรในเชิงบวกจะบ่งชี้ถึงพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์จะมีขึ้นในตัวบุคคลได้เป็นอย่างดี และจะทำให้องค์กรสามารถรับมือกับการแข่งขันได้

ทันที่และปรารถนาที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป (สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี, การสัมภาษณ์, 2560)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเพื่อจะได้นำผลการศึกษามาใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมและการพัฒนาการบริหารงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. การทบทวนวรรณกรรม กรอบแนวคิด และสมมติฐาน

3.1 การทบทวนวรรณกรรม

3.1.1 แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยนำเอาองค์ประกอบสรุปร่วมกันได้ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมความเกรงใจสภาพอ่อนน้อม ได้อ้างอิงจาก Organ (1991), ขเคนทร์ วรรณศิริ และอรรณญา ต้อยคัมภีร์ (2557), อานนท์ นิติเจริญพงศ์ (2557), สุดารัตน์ ครุขาสีก (2557), ธิดาเดียว เจริญมิตร (2556), อิศรภาพ สาลี (2556), ชญารัตน์ ทรัพย์รัตน์ (2556), ทิพย์สุนันท์ จงรักษ์ (2556) และปาริชาติ ปานสำเนียง (2555) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปความหมายที่ใกล้เคียงกันไว้ดังนี้

ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานที่เกิดปัญหาในการทำงานและให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมที่ทำงานไม่ทันหรือมีงานล้นมือ และมักให้ความช่วยเหลือในเรื่องของการอำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าและลูกน้อง รวมถึงการสอนงานเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เขาทำงานได้ดีขึ้น

ด้านพฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัดและในการปฏิบัติงานได้คำนึงถึงผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานและเมื่อถึงเวลานัดหมายการประชุมหรือ

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทำงานร่วมกับผู้อื่นมักจะมาก่อนเวลาที่กำหนดและมีการวางแผนพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงาน

ด้านพฤติกรรมความเกรงใจสุภาพอ่อนน้อม หมายถึง การที่ได้ปรึกษาหารือกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งใดที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้อื่น และได้คำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน และมีการเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานและยอมรับด้วยความจริงใจและมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา หมายถึง มีความอดทนต่อข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และไม่แสดงความก้าวร้าวหรือไม่พอใจเมื่อได้รับคำสั่งหรือถูกมอบหมายงานเพิ่มเติม แม้มีการเปลี่ยนแปลงขึ้นในการทำงานมักจะยอมรับและเรียนรู้และแม้ว่าจะมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานก็ยังทำงานด้วยความเต็มใจ

ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ หมายถึง การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรโดยไม่ต้องร้องขอไม่ว่าองค์กรมีนโยบายอย่างไรก็ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ และใช้อุปการณ์และทรัพย์สินขององค์กรอย่างระมัดระวัง ประหยัดและคุ้มค่าและให้ความสนใจกับผู้มาติดตามงานที่โต๊ะทำงานทันที

3.1.2 แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่า สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยนำเอาองค์ประกอบสรุปร่วมกันได้ 8 ด้านดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการให้โอกาสพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันได้อ้างอิงจาก Walton (1975), ทศนีย์ ชาติไทย (2559), อนันต์ แม่งอก (2558), ธนชฤดี ป้องกันภัย (2557), ธิดาเดี๋ยวจริญมิตร (2556), ภณิตา กบรัตน์ (2556), ปารีชาติ ปานสำเนียง (2555), พงษ์เทพ เเงะต่วน (2555) และวิวัฒน์ นิษฐ์ (2555) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปความหมายที่ใกล้เคียงกันได้ ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน พร้อมทั้งมีสวัสดิการให้แก่พนักงานและค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นเพียงพอกับค่าใช้จ่ายและเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นมียุติธรรมที่สุดเมื่อเทียบกับองค์กรขนาดใกล้เคียงกัน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานต่อการได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงการมีหลักเกณฑ์ การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นและมีการพักผ่อนที่เพียงพอ

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านการให้โอกาสพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยองค์กรสนับสนุนให้ทุนไปศึกษาต่อตรงตามสายงานที่ปฏิบัติอยู่ และมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยการศึกษาดูงาน การฝึกอบรม หรือสัมมนาที่องค์กรจัดขึ้น ซึ่งงานที่ทำอยู่มีความท้าทายเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และองค์กรมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นหาได้อย่างสะดวก

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงาน ต่อสถานที่ทำงานที่สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน มีเครื่องใช้สำนักงานอุปกรณ์และวัสดุใช้ในงานต่างๆ ที่เพียงพออยู่ในสภาพพร้อมใช้งานที่ทันสมัย มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา มีการตรวจสุขภาพพนักงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมถึงมีการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี

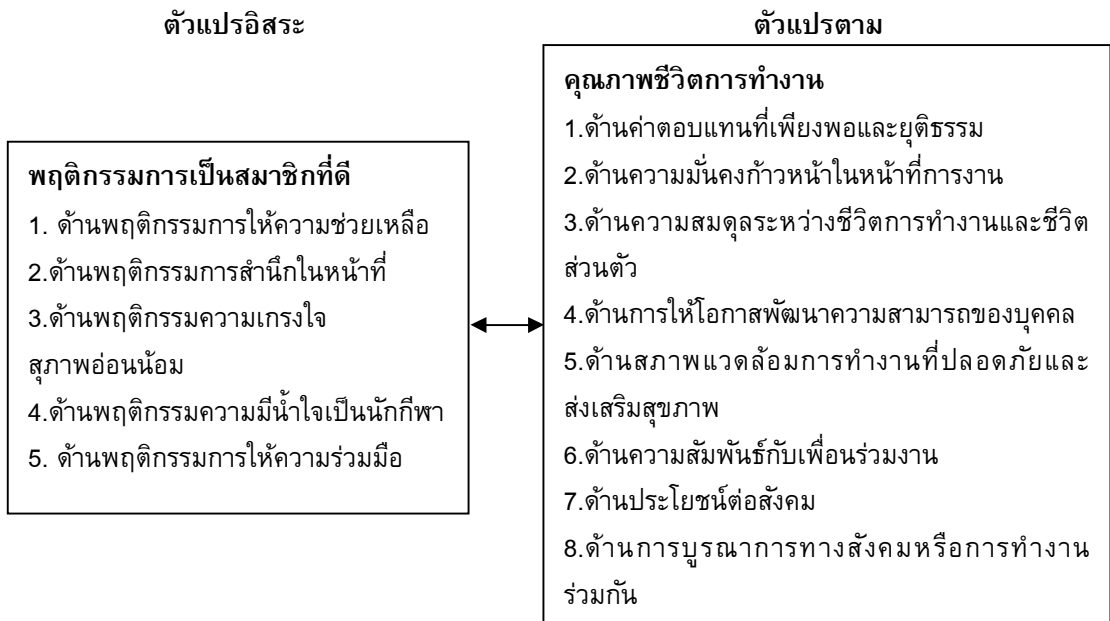
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดีและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องงานด้วยกัน

ด้านประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง องค์กรมีการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมและการมีส่วนร่วมขององค์กรในการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ องค์กรดำเนินการโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ต่อสังคมซึ่งองค์กรได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง มีโอกาสช่วยเหลืองานและเพื่อนร่วมงานก็ให้ความร่วมมือกับท่านในการทำงานร่วมกันด้วยดีตลอดมา และมีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอ บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและแสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหา

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยสามารถสรุปจากการทบทวนวรรณกรรมตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร 5 ด้าน ดังนี้ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ และด้านพฤติกรรมความเกรงใจสภาพอ่อนน้อม สำหรับตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการให้โอกาสพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม การทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านประโยชน์ต่อสังคม และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันได้

3.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3.3 สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานีเชิงบวก

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 70 คน/แห่ง รับผิดชอบพื้นที่ภาคใต้ตอนบน 7 จังหวัด ได้แก่ กระบี่ ชุมพร นครศรีธรรมราช พังงา ภูเก็ต ระนอง และสุราษฎร์ธานี (สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี, การสัมภาษณ์, 2560)

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ การแปลผล

4.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานฯ

1) นำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะวิทยาการจัดการให้สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 70 ชุด ด้วยตนเองและรับคืนแบบสอบถามในวันถัดไป

4.2.2 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลที่ไดมาจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Multiple Choice)

2) วิเคราะห์ข้อมูลระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

โดยมีกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2555) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ไม่เกิน .20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	.21-.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	.41-.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	.61-.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	.81-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็นดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบข้อมูลความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วยด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ และด้านพฤติกรรมความเกรงใจสุภาพอ่อนน้อม จำนวน 20 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นการวัดความคิดเห็น 5 ตัวเลือกตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	มากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	มาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	ปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	น้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี น้อยที่สุด

สำหรับแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ใช้เกณฑ์การแปลผลในการแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00	หมายถึง	ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41–4.20	หมายถึง	ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี มาก
ค่าเฉลี่ย 2.61–3.40	หมายถึง	ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81–2.60	หมายถึง	ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.80	หมายถึง	ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบข้อมูลความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการให้โอกาสพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 32 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นการวัดความคิดเห็น 5 ตัวเลือก ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงาน น้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงาน น้อยที่สุด

สำหรับแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ใช้เกณฑ์การแปลผลในการแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00	หมายถึง	ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41–4.20	หมายถึง	ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี มาก
ค่าเฉลี่ย 2.61–3.40	หมายถึง	ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81–2.60	หมายถึง	ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.80	หมายถึง	ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี น้อยที่สุด

5. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

5.1 ผลการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.4 มีอายุระหว่าง

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานฯ

31-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.3 การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40.0 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 60.0 มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.6

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	μ	σ	ระดับ
ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	4.292	0.612	มากที่สุด
ด้านพฤติกรรมความเกรงใจสุภาพอ่อนน้อม	4.282	0.591	มากที่สุด
ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	3.933	0.673	มาก
ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	3.934	0.584	มาก
ด้านพฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่	4.123	0.592	มาก
รวม	4.114	0.513	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมความเกรงใจสุภาพอ่อนน้อม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านพฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ และด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับ
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.011	0.603	มาก
ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	3.683	0.622	มาก
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.753	0.774	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.821	0.653	มาก
ด้านการให้โอกาสพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.692	0.883	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.922	0.723	มาก
ด้านประโยชน์ต่อสังคม	3.984	0.731	มาก
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.923	0.742	มาก
รวม	3.853	0.592	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมา ได้แก่ ด้านประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการให้โอกาสพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 3 สรุปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
	P	ระดับ
1. ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	0.622	สูง
2. ด้านพฤติกรรมกรความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	0.613	สูง
3. ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	0.653	สูง
4. ด้านพฤติกรรมกรความมีจิตสำนึกในหน้าที่	0.634	สูง
5. ด้านพฤติกรรมกรความเกรงใจสุภาพอ่อนน้อม	0.613	สูง
รวม	0.712	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการสรุปความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมพบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกและอยู่ในระดับสูง

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีประชากร คือ พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี รวมทั้งเพศชายและหญิง จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ระดับของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญารัตน์ ทรัพย์รัตน์ (2556) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร จิรกิจวิบูลย์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกและอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธิดาเตียว เจริญมิตร (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครปฐม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครปฐม โดยผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดนครปฐม ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานีเชิงบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจาก การเข้าร่วมกิจกรรมของพนักงานในองค์กรสามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ โดยไม่ต้องร้องขอให้พนักงานเข้าร่วมและไม่ว่าองค์กรมีนโยบายอย่างไรพนักงานก็ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (1991) ได้กล่าวไว้ว่า การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรโดยไม่ต้องร้องขอไม่ว่าองค์กรมีนโยบายอย่างไรก็ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่และใช้อุปกรณ์และทรัพย์สินขององค์กรอย่างระมัดระวัง ประหยัดและคุ้มค่าและให้ความสนใจกับผู้มาติดตามงานที่โต๊ะทำงานทันที

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ด้านพฤติกรรมความเกรงใจสุภาพอ่อนน้อม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจาก พนักงานในองค์กรได้มีการปรึกษากับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะตัดสินใจในการทำงานเกี่ยวกับองค์กรเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบที่ตามมาทีหลังและไม่ให้เกิดผลกระทบกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุตารัตน์ ครุทสิก (2557) ได้กล่าวว่า การที่ได้ปรึกษากับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งใดที่ก่อให้เกิดผลกระทบกับผู้อื่นและได้คำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานและมีการเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานและยอมรับด้วยความจริงใจและมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ด้านพฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจาก พนักงานได้ปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัดและได้คำนึงถึงการกระทำต่างๆ ของตนเองว่าจะมีผลกระทบอะไรที่จะเกิดขึ้นในหน้าที่การงานของตนเองและกับองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ขเคนทร์ วรรณศิริ และอรัญญา ตัญย์มณี (2557) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัดและในการปฏิบัติงานได้คำนึงถึงผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานและเมื่อถึงเวลานัดหมายการประชุมหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นมักจะมาก่อนเวลาที่กำหนดและมีการวางแผนพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงาน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ใน

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ระดับสูง เนื่องจาก พนักงานมีการให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาก็สามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่สามารถนำไปแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและสามารถสอนงานให้กับเพื่อนร่วมงานในส่วนตัวตนเองถนัด สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2556) ได้กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานที่เกิดปัญหาในการทำงานและให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีงานล้นมือและมักให้ความช่วยเหลือในเรื่องของการอำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าและลูกน้อง รวมถึงการสอนงานเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เขาทำงานได้ดีขึ้น

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจาก พนักงานสามารถอดทนในสิ่งต่างๆ ได้เป็นอย่างดีและเมื่อเกิดความไม่พอใจกับเพื่อนร่วมงานก็จะไม่แสดงอาการไม่พอใจออกมา หรือแม้แต่การได้รับการเปลี่ยนงานจากที่ตนเองทำอยู่ไปเป็นอีกงานหนึ่งก็สามารถทำได้อย่างเต็มความสามารถและเป็นการเรียนรู้ในการทำงานที่ต่างออกไปจากเดิม สอดคล้องกับแนวคิดของ อิศรภาพ สาลี (2556) ได้กล่าวว่า มีความอดทนต่อข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและไม่แสดงความก้าวร้าวหรือไม่พอใจเมื่อได้รับคำสั่งหรือถูกมอบหมายงานเพิ่มเติมแม้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงานมักจะยอมรับและเรียนรู้ และแม้ว่าจะมีปัญหากับเพื่อนร่วมงานก็ยังทำงานด้วยความเต็มใจ

6. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.4 อายุระหว่าง 31-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.3 การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40.0 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 60.0 มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.6 ทั้งนี้ พบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ รองลงมา ได้แก่ ด้านพฤติกรรมความเกรงใจสุภาพอ่อนน้อม ด้านพฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมา ได้แก่ ด้านประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการให้โอกาสพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมพบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกและอยู่ในระดับสูง

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

7.1.1 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรด้วยความสมัครใจ โดยไม่ต้องร้องขอให้พนักงานเข้าร่วมและไม่ว่าองค์กรมีนโยบายอย่างไรพนักงานก็ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่

7.1.2 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ด้านพฤติกรรมความเกรงใจสุภาพอ่อนน้อม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรให้พนักงานในองค์กรมีการปรึกษาหารือกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะตัดสินใจในการทำงานเกี่ยวกับองค์กรเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบที่ตามมาทีหลังและไม่ให้เกิดผลกระทบกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

7.1.3 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ด้านพฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรให้พนักงานปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัดและได้คำนึงถึงการกระทำต่าง ๆ ของตนเองว่าจะมีผลกระทบอะไรที่จะเกิดขึ้นในหน้าที่การงานของตนเองและกับองค์กร

7.1.4 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรให้พนักงานมีการให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานและเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาก็สามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่สามารถนำไปแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและสามารถสอนงานให้กับเพื่อนร่วมงานในส่วนตัวตนเองถนัด

7.1.5 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรให้พนักงานสามารถอดทนในสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีและเมื่อเกิดความไม่พอใจกับเพื่อนร่วมงานก็จะไม่แสดงอาการไม่พอใจออกมา หรือแม้แต่การได้รับการเปลี่ยนแปลงงานจากที่ตนเองทำอยู่ไปเป็นอีกงานหนึ่งก็สามารถทำได้อย่างเต็มที่

8. กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ นายพิสุทธิ์ เจริญฤทธิ์ ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี และพนักงานและลูกจ้างทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ สุดท้ายนี้หากมีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใดผู้วิจัยขออภัยอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจจะศึกษาต่อไป

9. เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขเคนทร์ วรรณศิริและอรัญญา ต้อยคำภีร์. (2557). โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ: อิทธิพลของแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานและบุคลิกภาพ. วารสารศรีนครินทร์ทวิโรฒวิจัยและพัฒนา. 6(12), 45-58.
- ชญารัตน์ ทรัพย์รัตน์. (2556). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น. (ดุษฎีนิพนธ์การจัดการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ทศพร จิรกีจวิบูลย์. (2556). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ทัศนีย์ ซาดีไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. รายงานวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ทิพย์สุดนธ์ จงรักษ์. (2556). อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธิดาเดี่ยว เจริญมิตร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครปฐม. (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนกรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พงษ์เทพ เเงะต่วน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักใหญ่ (ดอนเมือง). (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2555). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์ทวิโรฒประสานมิตร.
- ภณิดา กบรัตน์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- รณชฎดี ป้องกันภัย. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

- วิวัฒน์ นีซัง. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพน ที . (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุดารัตน์ ครุชสีก. (2557). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานความผูกพันต่อองค์กรและการ สื่อ สาร ในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร. (การ ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อนันต์ แม่กอง. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. สงขลา: มหาวิทยาลัย หาดใหญ่.
- อานนท์ นิตีเจริญพงศ์. (2557). *พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารวิทยุวิทยุกระจายเสียงรามิค จำกัด สาขาพระราม2. รายงานสหกิจศึกษาภาควิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม.*
- อิสราภาพ สาลี. (2556). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร กับการแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานซ่อมบำรุงอากาศยานบริษัทมหาชนจำกัด. (วิทยานิพนธ์วิทยา ศาสตรมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Organ, D.W. (1991). *Organizational Behavior* (4th ed). USA. : Richard D. Irwin Inc.
- Walton, R.E. (1975). Criteria for quality of working life. In L. E. Davis & A. B. Cherns (Eds.), *Quality of working life: vol. 1. The Quality of Working Life: Problems, Prospects and the State of the Art* (pp. 91–104). New York: Free Press.

ประวัติแนบท้ายบทความ



Name and Surname: Miss Suwanan chaikun

Highest Education: Undergraduat student, majoring in Human Resource Management.

University or Agency: Suratthani Rajabhat University

Address: Suratthani Rajabhat University 272 Moo 9 Surat – Nasan Road, Khun Taleay, Muang Surat Thani.

E-mail: sandarapark04@gmail.com



Name and Surname: Miss Anutida Promkaew
Highest Education: Undergraduat student, majoring in Human Resource Management.
University or Agency: Suratthani Rajabhat University
Address: Suratthani Rajabhat University 272 Moo 9 Surat – Nasan Road,
Khun Taleay, Muang Surat Thani.
E-mail: wilai.0116@gmail.com



Name and Surname: Assistant Professor Dr.Tanayu Puwittayathorn
Highest Education: Doctor of Philosophy Organization Development
and Human Capability Management, Burapha University
University or Agency: Suratthani Rajabhat University
Address: Suratthani Rajabhat University 272 Moo 9 Surat – Nasan Road,
Khun Taleay, Muang Surat Thani.
E-mail: tanayu136@gmail.com