

**คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
กรณีศึกษา บริษัท เอ็กซ์เพทิฟ จำกัด (สำนักงานสาขาสงขลา)**
**Quality of Work life of Employee and Behavior of Being a Good Member of
The Company Organization. Case Study Expert Team Ltd.
(Songkhla branch office)**

รัตนกรณ ภู่อเจนจบ¹ วรสันต์ ถาวรประเสริฐ² และกุลธิดา คงนวลไย³

Rattanakorn Poojenchop¹ Worasan Thawonprasert² Kulatida Kongnuanyai³

¹สาขาวิชาเทคโนโลยีศึกษาและคอมพิวเตอร์ศึกษา คุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

¹Education Technology and Computer Studies Program Kanchanaburi Rajabhat University

E-mail: rattanakorn.po@skru.ac.th

²สาขาวิชาเทคโนโลยีศึกษาและคอมพิวเตอร์ศึกษา คุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

²Education Technology and Computer Studies Program Kanchanaburi Rajabhat University

³สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

³Department of English Education Kanchanaburi Rajabhat University

Received : March 19, 2019, Reviewed March: 26, 2019, Revised : April 2, 2019, Accepted : April 9, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท เอ็กซ์เพทิฟ จำกัด (สำนักงานสาขาสงขลา) โดยทำการแจกแบบสอบถามพนักงาน จำนวน 250 คน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า Pearson Correlation

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพนักงานบริษัท เอ็กซ์เพทิฟ จำกัด (สำนักงานสาขาสงขลา) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.068$) ที่ระดับนัยยะทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the quality level of employees work life 2) to study the good membership behavior level of the organization 3) to study the relationship between the working life quality and good membership behavior of Expert Team Co.,Ltd. (Songkhla branch office). Questionnaires are distributed 250 Expert Team Co.,Ltd. employees, using analyzing data by statistics such as percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation.

The research is found that 1) overall employees work life quality is at a high level. 2) Overall good membership behavior of the organization is at a very high level. 3) The relationship (Songkhla branch office) has a relatively high positive level relationship ($r_{xy}=0.068$). at statistical significance level of 0.01.

Keywords: quality of work life, good membership behavior

บทนำ

การทำงานเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญและมีบทบาทต่อมนุษย์ เนื่องจากการทำงานจะช่วยให้เกิดการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของการดำรงชีวิตหรือที่เราเรียกกันว่าความต้องการทางด้านปัจจัย 4 นอกจากนี้การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่กับขั้นตอนและเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขี้ยว ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันนำมาซึ่งความเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต (ผจญ เถลิ้มสาร. 2552)

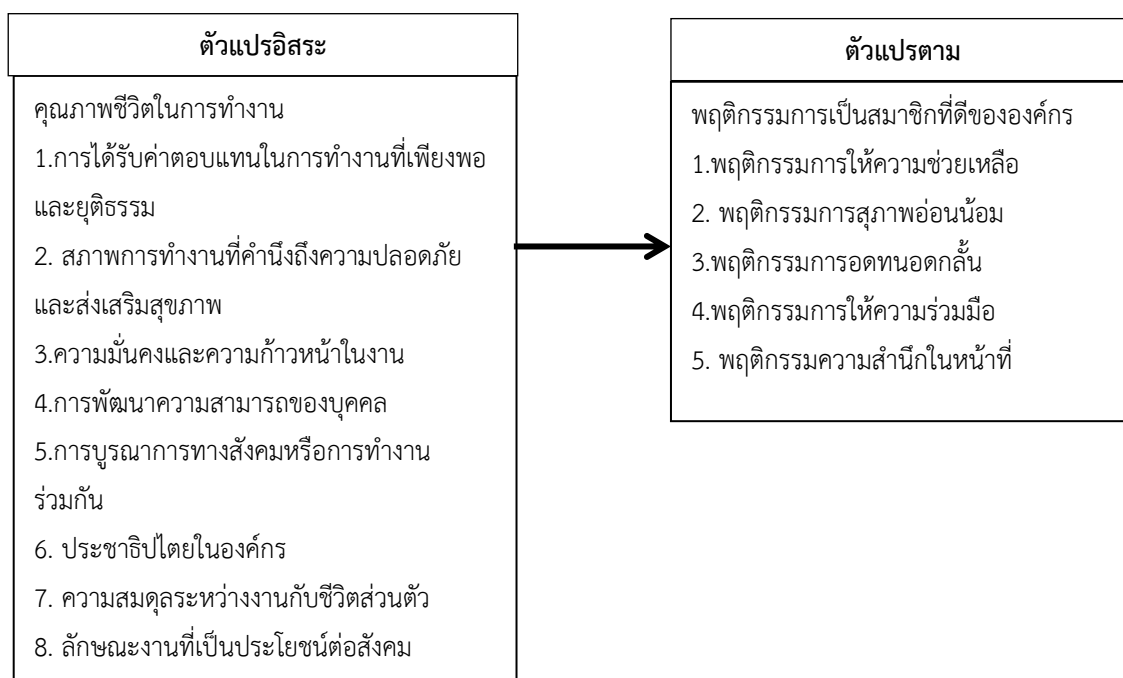
คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวความคิดหนึ่งที่เน้นให้เกิดขวัญและกำลังใจของผู้ที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร จึงจำเป็นต้องมีการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรด้วยการเสริมสร้างความสมดุลทั้งทางด้านชีวิตส่วนตัวและด้านการทำงานนำไปสู่ความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นผลให้พนักงานขององค์กรนั้นๆ เกิดความรู้สึกรักความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลทางบวกให้เกิดขึ้นกับองค์กร เป็นสิ่งที่พนักงานแสดงพฤติกรรมออกมาถึงความเต็มใจในการกระทำการสิ่งต่างๆ นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ๆ ที่ตนเองได้รับมอบหมายจากองค์กร นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรเองสามารถพร้อมที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ เช่นเดียวกับบริษัท เอ็กซ์เพ็คทิม จำกัด (สำนักงานสาขาสงขลา) ซึ่งเป็นบริษัทที่ให้บริการลูกค้าในสายงานด้านปิโตรเลียมทั้งบนฝั่งและนอกชายฝั่งตั้งแต่ต้นทาง

จนถึงปลายทางของกระบวนการผลิตทุกระบบจึงจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรที่เป็นทรัพยากรอันมีค่าขององค์กรด้วยการเสริมสร้างศักยภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บริษัทมีความเจริญก้าวหน้าและเป็นผู้นำในด้านการบริการของอุตสาหกรรมน้ำมันปิโตรเลียมต่อไป

ดังนั้น การศึกษาวิจัยในครั้งนี้คณะผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพนักงานบริษัท เอ็กซ์เพทิฟ จำกัด (สำนักงานสาขาสงขลา) ซึ่งอยากจะทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท เอ็กซ์เพทิฟ จำกัด (สำนักงานสาขาสงขลา) โดยคณะผู้วิจัยคาดว่าการศึกษาเรื่องนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับการส่งเสริม และนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุง ประยุกต์เพื่อใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไปได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่พนักงานบริษัท เอ็กซ์เพทิฟ จำกัด (สำนักงานสาขาสงขลา) งบประมาณในปี 2561 โดยมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ จำนวน 250 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 250 ชุด คิดเป็น 100% ซึ่งสามารถจำแนกกลุ่มตัวอย่างของพนักงานได้ 2 ฝ่าย ดังนี้ ฝ่ายสนับสนุน ได้แก่ ตำแหน่งงานธุรการ บัญชี การเงิน มีจำนวน 39 คน คิดเป็น 15.6% และฝ่ายปฏิบัติการ ได้แก่ ช่าง วิศวกร มีจำนวน 211 คน คิดเป็น 84.4%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากทฤษฎีของ (Walton. 1973) โดยประยุกต์จากแบบสอบถามของ (มยุรี แก้วประภา. 2552) ประกอบไปด้วยคำถาม 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและการสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนแบบสอบถาม เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากทฤษฎีของ (Organ. 1987,1988) โดยประยุกต์จากแบบสอบถามของ (เพ็ญญา จันทรสุวรรณ. 2557) ประกอบไปด้วยคำถาม 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า Pearson Correlation

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของประชากร

พนักงานของบริษัท เอ็กซ์เพทิทิม จำกัด (สำนักงานสาขาสงขลา) ที่เป็นตัวอย่างในการวิจัยเป็นเพศชาย จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4 เพศหญิงจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 สถานภาพโสด จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 และหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นฝ่ายปฏิบัติการจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอ็กซ์เพทิทิม จำกัด (สำนักงานสาขาสงขลา) มีค่าเฉลี่ยของภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.642) โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.743) รองลงมาเป็นด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.742) รองลงมาคือด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ,ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.742, S.D. = 0.707) ด้านโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล,ด้านลักษณะที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.785, S.D. = 0.679) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.837) และด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 1.064)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอ็กซ์เพทิทิม จำกัด

(สำนักงานสาขาสงขลา) มีค่าเฉลี่ยของภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.651) ซึ่ง โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมมารอดทนอดกลั้นเป็นอันดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.878) รองลงมาเป็นด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.733) รองลงมาคือด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.791) และด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.682, S.D. = 0.720)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท เอ็กซ์เพทิฟ จำกัด (สำนักงานสาขาสงขลา) ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอ็กซ์เพทิฟ จำกัด (สำนักงานสาขาสงขลา) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.068$) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ระดับนัยยะทางสถิติที่ 0.01

การอภิปรายผล

1. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอ็กซ์เพทิฟ จำกัด (สำนักงานสาขาสงขลา) มีค่าเฉลี่ยของภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิตา วงศ์กาไชย (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ ความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของกิจการร่วมค้า NWR-SBCC พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก พบว่าด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านงานที่ทำอยู่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและตนเอง และด้านความสามารถในการแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและเวลาที่ให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม เช่นเดียวกับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาจริย์ รัตนเกื้อกุลกิจ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทองพบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง

2. การวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอ็กซ์เพทิฟ จำกัด (สำนักงานสาขาสงขลา) มีค่าเฉลี่ยของภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬาอยู่ในอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Luckpanomvanh Boualapha (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจนเนอรัลในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมใน

นครเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าค่าเฉลี่ยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามลำดับ

3. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอ็กซ์เพทิฟ จำกัด (สำนักงานสาขาสงขลา) มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันทั้ง 2 กลุ่ม ต่างมีความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.068 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 โดยทั้งสองค่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทเอ็กซ์เพทิฟ จำกัด (สำนักงานสาขาสงขลา) มีความสัมพันธ์กันซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐสุดา จารุนนท์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหารแปรรูปเนื้อไก่แห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้าน เช่นเดียวกับงานวิจัยของรุจิรา เชาวสุโข (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอ็กซ์เพทิฟ จำกัด (สำนักงานสาขาสงขลา) มีการนำระดับของคุณภาพชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมาพิจารณาปรับปรุง โดยมีข้อเสนอแนะแนวทางโดยมีข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการปรับปรุง ดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ทางบริษัทควรมีการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นไปตามคุณวุฒิ หน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนอาจจะพิจารณาจากคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงคำนึงถึงสภาพทางด้านเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน หากองค์กรไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานได้ก็อาจจะเพิ่มสวัสดิการส่วนอื่นๆ ให้กับพนักงานเพื่อช่วยทดแทนเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ทางบริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าทางด้านสายอาชีพให้กับพนักงานเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา รวมถึงเป็นการทำให้พนักงานมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานเป็นการช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน

3. ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น บริษัทควรมีการสร้างจิตสำนึกให้พนักงานตระหนักถึงการเอาใจใส่ผู้อื่น มีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้อื่น โดยบริษัทอาจจะมีการมอบรางวัลหรือทำเกียรติบัตรแทนคำยกย่องชมเชยให้กับพนักงานที่มีจิตสาธารณะ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับพนักงานคนอื่น

4. ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ บริษัทควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร โดยอาจจะมีการสร้างความสนใจด้วยการให้รางวัลตอบแทนในการสนับสนุนพนักงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐสุดา จารุณครานนท์. (2557). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหารแปรรูปเนื้อไก่แห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปาจริย์ รัตนเกื้อกูลกิจ. (2560). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. ปี 5 (2), 295-312.**
- ผจญ เฉลิมสาร (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงาน.** (ออนไลน์) ได้จาก : <http://www.moe.go.th>. [สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2562]
- เพ็ญญา จันทรสุวรรณ. (2557). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.**
- มยุรี แก้วประภา. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัแม่โจ้. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.**
- รุจิรา เชาว์สุโข. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- สาธิตา วงศ์กาไชย. (2557). **แรงจูงใจ ความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของกิจการร่วมค้า NWR-SBCC. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.**
- Luckpanomvanh Boualapha. (2557). **พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมในนครเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร.**

