**ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**

**: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

**Quality of Work Life Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior**

**: A Case Study of Local Government Organizations in Kanchanadit District,**

**Surat Thani Province**

**เมธากร ศรียะพันธุ์ Matakorn Sriyaphan [[1]](#footnote-1)**

**จุฑามณี ตระกูลมุทุตา Jutamanee Trakulmututa [[2]](#footnote-2)**

**บทคัดย่อ**

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างกันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตลอดจนเพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน จากประชากรข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ กาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า เพศ ตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เงินเดือน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการให้ความช่วยเหลือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า อายุ ศาสนา ภูมิลำเนาเดิม ระดับการศึกษา และอายุงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานยังส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 63.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

**คำสำคัญ** : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ,

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ABSTRACT**

The research on "Quality of Work Life Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior: A case study of local government organizations in Kanchanadit District, Surat Thani Province", the objective is to study the level of the organizational citizenship behavior, to compare the differences of organizational citizenship behavior of the organizations and to study the quality of work life factors affecting organizational citizenship behavior of local government officers and employees in Kanchanadit District, Surat Thani Province, which is a quantitative research using questionnaires to get 266 samples by using descriptive statistics following as Frequency Percentage Mean and Standard Deviation (SD) and using inferential Statistics follow as t-test analysis, One-way analysis of variance and Stepwise multiple regression analysis

The results of the research showed that sample data have both a quality of work life and have an organizational citizenship behavior overall are at a high level. when comparing the level of organizational citizenship behavior classified by personal data, the results showed that gender, position, were significantly different at the .05 level, the overall salary were not significant difference except for Conscientiousness were significantly different at the .05 level, in addition, found that age, religion, domicile, educational level and both of overall work period and each work period were not significant difference.

Additionally, quality of work life factors affecting organizational citizenship behavior, in which all quality of work life eight factors can jointly predict organizational citizenship behavior of the organization of local government officers and employees in Kanchanadit District, Surat Thani Province of 63.5% and were significantly different at .01 and .05 level.

**Keyword:** Quality of Work Life Factors, Organizational Citizenship Behavior,

Local Government Organizations

**บทนำ**

องค์การต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญหน้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในปัจจุบันส่งผลให้เกิดการแข่งขันขององค์การมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลานั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและวิธีการบริหารจัดการที่เปลี่ยนแปลงไป หากองค์การใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และพร้อมรับมือต่อสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอก็จะส่งผลให้องค์การมีความแข็งแกร่งที่จะเผชิญกับปรากฏการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นสิ่งหนึ่งที่ทุกองค์การต้องการจะให้เกิดขึ้น ในบุคลากรขององค์การ ซึ่ง Organ (1988 อ้างถึงในอรนิษฐ์ แสงทองสุข, 2559) ได้ให้ความหมายว่าหมายถึง พฤติกรรมที่สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์การ ช่วยก่อให้เกิดความสำเร็จภายในองค์การ เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงถึงการให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ที่พนักงานมีให้องค์การนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ด้วยความสมัครใจ และเป็นส่วนที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือภายในองค์การ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติโดยไม่ได้ร้องขอหรือถูกบังคับ และไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลที่องค์การกำหนดไว้อย่างทางการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน นับว่ามีความสำคัญอย่างมาก เมื่อมนุษย์ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน ดังนั้นสถานที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดสุขภาวะทางอารมณ์และสุขภาวะทางสังคมที่ดี หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำงานได้อย่างมีความสุขและกระตือรือร้น เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มาพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน และสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้มารับบริการ ตลอดจนปรับตัวภายใต้การปฏิรูประบบราชการได้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องการบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ดีขององค์การ เพราะบุคลากรเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนแผนงานและนโยบายต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องให้ความสำคัญโดยถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อองค์การ แล้วจึงดูแลและส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรให้ปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความกระตือรือร้น เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน เพื่อสร้างความประทับใจแก่ประชาชนผู้มารับบริการ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

การศึกษานี้ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เนื่องจากเป็นอำเภอขนาดใหญ่ที่น่าสนใจที่มีความหลากหลายของประชากร ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากถึง 14 แห่ง โดยศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ผลของการศึกษาคาดว่าจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลการศึกษาไปวางแผนเสริมสร้างและดูแลด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอันจะก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น

**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างกันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอ กาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลต่างกัน

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

ได้ทราบถึงระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีข้อมูลส่วนบุคคลต่างกัน และได้ทราบผลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตลอดจนผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและดูแลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลที่ดีขึ้นต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

**การทบทวนวรรณกรรม**

**คุณภาพชีวิตในการทำงาน**

Walton (1973 อ้างถึงในสุดารัตน์ ครุฑสึก, 2557) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) หมายถึง รูปแบบของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคลากรโดยพิจารณาจากแนวทางคุณลักษณะของบุคคล หรือสังคมและวัฒนธรรมองค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จซึ่งสามารถวัดได้จากองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) ความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมในองค์การ 6) ประชาธิปไตยในองค์การ 7) ความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน

**พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**

Organ (1988 อ้างถึงในอรนิษฐ์ แสงทองสุข, 2559) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ (Organization Citizenship Behavior: OCB) หมายถึง พฤติกรรมที่สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์การ ช่วยก่อให้เกิดความสำเร็จภายในองค์การ เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงถึงการให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ที่พนักงานมีให้องค์การนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ด้วยความสมัครใจ และเป็นส่วนที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือภายในองค์การ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติโดยไม่ได้ร้องขอหรือถูกบังคับ และไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลที่องค์การกำหนดไว้อย่างทางการ ซึ่ง Organ (1988 อ้างถึงในพรเทพ แก้วเชื้อ, 2560) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ออกเป็น 5 รูปแบบ ดังนี้ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมการเคารพสิทธิผู้อื่น 3) พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

**งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

ประณีต อินทรประสิทธิ์ (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการรมบัญชีกลางในส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแล้วข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านปรากฏว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางเห็นด้วยกับด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับค่าเฉลี่ย

ปัญจนาถ ฉันประดับ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรด่านศุลกากรในพื้นที่สี่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า 1) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอยู่ในระดับสูง 2) ระดับการศึกษาและประเภทของบุคลการแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลใน พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง 2) ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน ภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก 3) ด้านการรับรู้ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานและการรับรู้ต่อระบบบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับสูง 4) คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงาน ช่วงอายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 55.1อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p = 0.01)

**ปัจจัยส่วนบุคคล**

1. เพศ 4. ศาสนา 7. ตำแหน่ง

2. อายุ 5. ภูมิลำเนาเดิม 8. อายุงาน

3. ระดับการศึกษา 6. เงินเดือน

**พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**

(Organ, 1988)

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

2. พฤติกรรมการเคารพสิทธิผู้อื่น

3. พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

**คุณภาพชีวิตในการทำงาน** (Walton, 1973)

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

3. ความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

5. การบูรณาการทางสังคมในองค์การ

6. ประชาธิปไตยในองค์การ

7. ความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน

*ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย*

**วิธีดำเนินการวิจัย**

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 515 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2563 จากเว็บไซต์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) โดย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณตามหลักของ Taro Yamane (1973 อ้างถึงในรุจิรา เชาว์สุโข, 2560) และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้คลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน

**การสร้างและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ**

1. ทบทวนวรรณกรรม และร่างแบบสอบถามมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากหนังสือ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์

2. ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหาในแบบสอบถาม แล้วจึงนำไปปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.90 และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

3. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบ (Pretest) กับประชากรที่ไม่ใช่ประชากรที่ใช้ในการศึกษา แต่มีลักษณะคล้ายกลุ่มประชากรที่ศึกษา จำนวน 20 คน จากนั้นหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient, 1970: 161) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97 แล้วจึงเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร โดยให้กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 226 คน ตอบแบบสอบถาม โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 1 เดือน

**การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ**

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3. ใช้การวิเคราะห์ t-test (Independent sample t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง

4. ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน แหน่ง อายุเปรียบเทียบความแตกต่างราชการ ถ้าหากพบความแตกต่างกันจะเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe

3. ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis: Stepwise) ซึ่งกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ไว้ที่ระดับ .05 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

**ผลการวิจัย**

1. กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.81 อายุ มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.03 ซึ่งส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 96.90 มีภูมิลำเดิมอยู่ที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี คิดเป็นร้อยละ 73.45 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.39 มีเงินเดือน 15,000 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.00 ซึ่งส่วนใหญ่มีตำแหน่งวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 37.17 และส่วนใหญ่มีอายุงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.65

2. กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (= 3.69) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (= 3.97) รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การ (= 3.88) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (= 3.77) ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (= 3.70) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (= 3.68) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ( = 3.63) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (= 3.51) และด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน (= 3.41) ตามลำดับ



3. กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (= 4.04) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น (= 4.08) รองลงมา คือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ (= 4.08) ด้านการให้ความร่วมมือ (= 4.07) ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา (= 4.04) และด้านการให้ความช่วยเหลือ (= 3.94) ตามลำดับ



4. เมื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า เพศ ตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เงินเดือน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการให้ความช่วยเหลือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า อายุ ศาสนา ภูมิลำเนาเดิม ระดับการศึกษา และอายุงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Analysis) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .148 ถึง 0.889 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ดังตารางที่ 1

*ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ตัวแปร | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y |
| X1 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| X2 | .694\*\* | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| X3 | .666\*\* | .702\*\* | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| X4 | .509\*\* | .653\*\* | .720\*\* | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| X5 | .537\*\* | .662\*\* | .640\*\* | .720\*\* | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| X6 | .618\*\* | .649\*\* | .699\*\* | .659\*\* | .656\*\* | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| X7 | .560\*\* | .557\*\* | .506\*\* | .495\*\* | .547\*\* | .559\*\* | 1 |  |  |  |  |  |  |  |
| X8 | .451\*\* | .553\*\* | .389\*\* | .485\*\* | .533\*\* | .449\*\* | .445\*\* | 1 |  |  |  |  |  |  |
| Y1 | .406\*\* | .444\*\* | .403\*\* | .471\*\* | .486\*\* | .380\*\* | .489\*\* | .642\*\* | 1 |  |  |  |  |  |
| Y2 | .260\*\* | .323\*\* | .214\*\* | .375\*\* | .421\*\* | .148\* | .331\*\* | .579\*\* | .601\*\* | 1 |  |  |  |  |
| Y3 | .445\*\* | .516\*\* | .400\*\* | .505\*\* | .507\*\* | .323\*\* | .456\*\* | .662\*\* | .696\*\* | .715\*\* | 1 |  |  |  |
| Y4 | .385\*\* | .452\*\* | .404\*\* | .501\*\* | .533\*\* | .389\*\* | .433\*\* | .620\*\* | .637\*\* | .619\*\* | .702\*\* | 1 |  |  |
| Y5 | .351\*\* | .402\*\* | .344\*\* | .470\*\* | .447\*\* | .292\*\* | .459\*\* | .589\*\* | .585\*\* | .581\*\* | .666\*\* | .715\*\* | 1 |  |
| Y1 | .435\*\* | .502\*\* | .415\*\* | .547\*\* | .563\*\* | .360\*\* | .511\*\* | .728\*\* | .831\*\* | .828\*\* | .889\*\* | .862\*\* | .837\*\* | 1 |

6. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยที่ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 63.5 (R2= .635) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งมีทั้งหมด 5 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (X8) (Beta=.558) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (X6) (Beta=.278) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X4) (Beta=.237) ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (X7) (Beta=.199) และด้านการบูรณาการทางสังคม ในองค์การ (X5) (Beta=.161) ดังตาราง 2

*ตาราง 2 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ตัวแปร** | **B** | **S. E.** | **Beta** | **t** | **Sig.** |
| ค่าคงที่ | 1.358 | .147 |  | 9.218 | .000 |
| ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (X1) | .042 | .042 | .065 | 1.011 | .313 |
| ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (X2) | -.034 | .047 | -.050 | -.708 | .479 |
| ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน (X3) | .007 | .050 | .010 | .131 | .896 |
| ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X4) | .165 | .049 | .237 | 3.383 | .001\*\* |
| ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การ (X5) | .113 | .047 | .161 | 2.389 | .018\* |
| ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (X6) | .186 | .044 | .278 | 4.220 | .000\*\* |
| ตาราง 2 (ต่อ) |  |  |  |  |  |
| **ตัวแปร** | **B** | **S. E.** | **Beta** | **t** | **Sig.** |
| ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (X7) | .152 | .042 | .199 | 3.658 | .000\*\* |
| ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน(X8) | .426 | .040 | .558 | 10.635 | .000\*\* |
| R = .797 , R2 = .635 , R2adj = .622 , F = 47.205 , Sig = .000 | | | | | |

**สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**

**1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของสุวพิชญ์ เขจรบุตร (2556) ศึกษาการศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ใน ระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย 8 อันดับแรก มีดังนี้ 1) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน 2) การบูรณาการทางสังคมในองค์การ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว 5) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ 7) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 8) ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของเกรียงศักดิ์ จักรทอง (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ด้านความมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูง

**2. ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของวิมลรัตน์ ครองมงคล (2555) ศึกษาภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย 5 อันดับแรก มีดังนี้ 1) ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น 2) ด้านความสำนึกในหน้าที่ 3) ด้านการให้ความร่วมมือ 4) ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา 5) ด้านการให้ความช่วยเหลือ สอดคล้องกับการศึกษาของอรนิษฐ์ แสงทองสุข (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง

**3. การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล**

กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ ตำแหน่ง ต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอ กาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เงินเดือน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการให้ความช่วยเหลือแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า อายุ ศาสนา ภูมิลำเนาเดิม ระดับการศึกษา และอายุงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**4. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอ กาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย 5 อันดับแรก มีดังนี้ 1) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน 2) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของวิมลรัตน์ ครองมงคล (2555) ศึกษาภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 41.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

**ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ควรกำหนดค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และความรับผิดชอบของงาน 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและปลอดภัย 3) ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน ควรกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากร 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรส่งเสริมให้บุคลากรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรเสมอ 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การ ควรจัดให้มีกิจกรรมสันทนาการภายในองค์การอยู่เสมอ 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ผู้บังคับบัญชาควรปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมการเคารพสิทธิส่วนบุคคลและโอกาสแสดงความคิดเห็น 7) ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว ควรมอบหมายงานให้พอควรกับเวลาทำงานแต่ละวัน 8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ควรสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

**ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ 2) ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น ควรแจ้งเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาทราบทุกครั้งก่อนที่กระทำการใด ๆ เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น 3) ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา ควรยอมรับผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแม้ว่าจะไม่ได้ตรงเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ 4) ด้านการให้ความร่วมมือ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานควรยอมรับ เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น 5) ด้านความสำนึกในหน้าที่ ควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานโดยวางตัวเป็นกลาง

**ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทยเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีความเท่าเทียมกัน และควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**เอกสารอ้างอิง**

ฉัฐชัย มีชั้นช่วง. (2553). คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของ องค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ปราณีต อินทรประสิทธิ์. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ปัญจนาถ ฉุ้นประดับ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรด่านศุลกากร ในพื้นที่สี่จังหวัดชายแดนภาคใต้. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วัฒนา อ่อนแก้ว. (2554). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. การค้นคว้าอิสระรัฐระศาสนศาสตรม หาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุวพิชญ์ เขจรบุตร. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย. 5(2), 255-266.

อนันต์ แม่กอง. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย หาดใหญ่.

เกรียงศักดิ์ จักรทอง. (2557). คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ใน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา. 3(2), 152-161.

Greenberg, J. and R. A. Baron. (2003). Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work. 8th ed. NJ: Prentice-Hall.

Organ, D.W. (1988). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington: Lexington Books.

Podsakoff, P. M., et al. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of Management. 26(3), 513-563.

1. นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

   E-mail: matakorn@gmail.com [↑](#footnote-ref-1)
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

   E-mail: jutamanee.t@psu.ac.th [↑](#footnote-ref-2)