



ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร: 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 ศรียะพันธ์

Matakorn Sriyaphan

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration**

Prince of Songkla University

2563

ชื่อสารนิพนธ์	ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ผู้เขียน	นายเมธากร ศรียะพันธุ์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างกันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตลอดจนเพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.97 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน จากประชากรข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวนทั้งหมด 515 คน โดยศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way

ANOVA) และใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis: Stepwise) ซึ่งกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีเงินเดือน 15,30 - 000,000 บาท เป็นตำแหน่งวิชาการ มีอายุงาน 10 – 6 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.79) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ และมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.66) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการมีน้ำใจนักกีฬา และด้านการให้ความช่วยเหลือตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า เพศ ตำแหน่ง แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เงินเดือน โดยรวม แยกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการให้ความช่วยเหลือ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า อายุ ศาสนา ภูมิลำเนาเดิม ระดับการศึกษา และอายุงาน โดยรวมและรายด้าน แยกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานยังส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยที่ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 63.5 ($R^2 = .635$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

Minor Thesis	Quality of Work Life Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior: A Case Study of Local Government Organizations In Kanchanadit District, Surat Thani Province
Author	Mr. Matakorn Sriyaphan
Major Program	Public Administration
Academic Year	2019

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 with confidence values (Reliability) 0.97 is a tool to collect sample data obtained from the calculation of the size of the sample by using the formula of Taro Yamane at a confidence level of 95 percent to get 266 samples by studying eight factors affecting quality of work life following as Adequate and Fair compensation, Safe and Healthy Environment, Growth and Security, Development of Human capacities, Social Integration, Constitutionalism, The Total Life Space and Social relevance 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 (One-way ANOVA) and stepwise multiple regression analysis which set the significance statistical significance at the .05 level

The results of the research showed that most of sample data are female, between 31-40 years of age, most of them are Buddhists with domicile in Surat Thani province, have a bachelor's degree, a salary of 15,000 - 30,000 Baht and Most of them are wichakarn position types, 6 - 10 years' work period, Have a quality of work life overall eight factors are at a high level,

Means 3.69, Standard deviations 0.79 ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.79), the highest mean is Social relevance followed by Social integration, Development of Human capacities, The total life space, Safe and Healthy environment, Constitutionalism, Adequate and Fair compensation, Growth and Security and have an organizational citizenship behavior overall five factors are at a high level, Means 4.04, Standard deviations 0.66 ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.66), the highest mean is Courtesy followed by Civic virtue, Conscientiousness Sportsmanship and Conscientiousness. 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% ($R^2 = .635$) and were significantly different at .01 and .05 level

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฑามณี ตระกูลมุกดา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ผู้ซึ่งให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ยิ่งต่อผู้วิจัย ตลอดจนรองศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษณุพงษ์ โปธิพิรุพท์ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่ามาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่สารนิพนธ์นี้ และอาจารย์ ดร.ฤชดา เทพยากุล ที่ได้กรุณาช่วยตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นและให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขให้เครื่องมือในการวิจัยมีความสมบูรณ์ถูกต้องมากยิ่งขึ้น อีกทั้งวิชาความรู้ที่ได้รับจากคณาจารย์ทุก ๆ ท่านในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และขอบคุณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้ง 14 แห่ง ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านเพื่อให้การวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อีกประการหนึ่งของความสำเร็จในครั้งนี้จะเกิดขึ้นไม่ได้หากปราศจากแรงสนับสนุนและกำลังใจจากมารดา ที่สนับสนุนเพื่อให้ผู้วิจัยศึกษาในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จนสัมฤทธิ์ผลทั้งด้านความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์เล่มนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจศึกษาเพื่อนำไปต่อยอดและพัฒนาต่อไป

นายเมธากร ศรียะพันธุ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(2)
ABSTRACT.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(6)
สารบัญ.....	(7)
รายการตาราง.....	(9)
รายการภาพประกอบ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	4
1.3 สมมติฐาน.....	4
1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพในชีวิตการทำงาน.....	11
2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	11
2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	19
2.2 ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	30
2.2.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	30
2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	35
2.3 ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อ.กาญจนดิษฐ์ จ.สุราษฎร์ธานี.....	48
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	62
3.2 แบบแผนการวิจัย.....	65
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	65
3.3.1 การตรวจแบบวัดและการให้คะแนน.....	66
3.3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	67
3.3.3 การทดสอบเครื่องมือใช้ในการวิจัย.....	67
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	70
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	121
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	121
5.2 อภิปรายผล.....	125
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	136
บรรณานุกรม.....	139
ภาคผนวก.....	147
ประวัติผู้เขียน.....	174

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 เปรียบเทียบทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพในชีวิตการทำงาน.....	29
2.2 เปรียบเทียบทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	45
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	64
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	72
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	75
4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ.....	76
4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกกักขังและปลอดภัย.....	77
4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน.....	78
4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล.....	79
4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การ.....	80
4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ.....	81
4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว.....	82
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน.....	83
4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	84
4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ.....	85

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น.....	86
4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา.....	87
4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ.....	88
4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่.....	89
4.17 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามเพศ.....	91
4.18 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามอายุ.....	92
4.19 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามศาสนา.....	94
4.20 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม.....	95
4.21 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	97
4.22 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามเงินเดือน.....	98
4.23 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ จำแนกตามเงินเดือน.....	100
4.24 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามตำแหน่ง.....	101
4.25 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ จำแนกตามตำแหน่ง.....	103
4.26 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามตำแหน่ง.....	104
4.27 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง.....	105
4.28 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามอายุงาน.....	106
4.29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	108

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.30 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	109
4.31 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ.....	111
4.32 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น.....	113
4.33 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา.....	115
4.34 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ.....	117
4.35 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่.....	119

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	52
2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	61

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

องค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชนในยุคปัจจุบันต้องเผชิญหน้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดการแข่งขันขององค์กรมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลานั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องปรับตัว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายและวิธีการบริหารจัดการที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้ในปัจจุบัน ในองค์กรต่าง ๆ ได้เริ่มให้ความสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาขององค์กร หากองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และพร้อมรับมือต่อสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ก็จะส่งผลให้องค์กรมีความแข็งแกร่งที่จะเผชิญกับปรากฏการณ์เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและวางแนวทางที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) เพื่อการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นเรื่องของการรับรู้ของพนักงานระหว่างงานกับองค์กร เป็นพฤติกรรมพิเศษ (Extra-Role Behavior) ที่อยู่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบที่กำหนดไว้เป็นทางการที่พนักงานเลือกที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุความต้องการ การบางอย่างและเพื่อให้ตนเกิดความพึงพอใจ (Organ, 1988 อ้างถึงในอรนิษฐ์ แสงทองสุข, 2559)

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นสิ่งหนึ่งที่ทุกองค์กรต้องการจะให้เกิดขึ้นในบุคลากรขององค์กร ดังที่ ประยูร โกมลภิส (2532) ได้กล่าวถึงลักษณะของพนักงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กรไว้ว่า “พนักงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กรมากที่สุด คือ พนักงานที่มีคุณลักษณะทางจิตพิสัยอันได้แก่ พนักงานที่มีลักษณะนิสัยที่ดี ซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ อดทนสู้งาน ไม่ทอดทิ้ง มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีม รักความก้าวหน้า หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในงานของตนเองอยู่เสมอ และประการสุดท้าย คือ การมีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งจะมีทั้งพฤติกรรมที่เป็นบทบาทหน้าที่ (In-Role Behavior) และพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (Extra-Role Behavior) หรือที่เรียกว่าพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้องค์ประกอบ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามแนวคิดทฤษฎีของ Organ เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ยอมรับ อย่างกว้างขวางและมีผู้นำมาศึกษาเป็นจำนวนมาก ซึ่ง Organ (1988 อ้างถึงในออร์นิชู้ แสงทองสุข, 2559) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ว่าหมายถึง พฤติกรรมที่ สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์การ ช่วยก่อให้เกิดความสำเร็จภายในองค์การ เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงถึงการให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ที่พนักงานมีให้องค์การ นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้เป็นทางการด้วยความสมัครใจ และเป็นส่วนที่ส่งเสริม ความสัมพันธ์และความร่วมมือภายในองค์การ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติ เพื่อองค์กร โดยไม่ได้ร้องขอหรือถูกบังคับ และไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลที่องค์กรกำหนดไว้ อย่างทางการ ซึ่งประกอบไปด้วยพฤติกรรมในด้านต่างๆ ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการเคารพสิทธิผู้อื่น พฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรม ความสำนึกในหน้าที่ ซึ่งผลจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ Organ (1988 อ้างถึงในออร์ นิชู้ แสงทองสุข, 2559) ได้ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะทำให้ องค์กรสามารถดำเนินงานตามบรรล่วัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างดีที่สุดและส่งเสริมประสิทธิภาพ ขององค์การมากที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) นับว่ามีความสำคัญอย่างมากในการ ทำงานปัจจุบันที่ประชากรส่วนใหญ่ต้องทำงานเพื่อให้ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของชีวิตเพื่อให้ ชีวิตดำรงอยู่ได้ และเมื่อนุษย์ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน ดังนั้นสถานที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่ เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มี สุขภาวะทางอารมณ์และสุขภาวะทางสังคมที่ดี อีกทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ก็ยังมุ่งเน้นผลลัพธ์ให้ คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขด้วยเช่นกัน คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการ ทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและองค์การ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า พัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพต่อ องค์กร ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการให้บริการอีกด้วย (อ้างถึงในทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542) หากบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ดีจะสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีความกระตือรือร้น จึงก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนางานในองค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับ สภาวะการณ์ปัจจุบัน และเต็มใจที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้มารับบริการ ตลอดจนการ ปรับตัวให้มีศักยภาพภายใต้นโยบายการปฏิรูประบบราชการได้ ซึ่ง Organ (1988 อ้างถึงในออร์นิชู้

แสงทองสุข, 2559) ได้เรียกพฤติกรรมเหล่านี้ว่าเป็นพฤติกรรมพฤติกรรมพิเศษที่อยู่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบที่กำหนดไว้เป็นทางการ หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั่นเอง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องการบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ดีขององค์กร เพราะบุคลากรเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนแผนงานและนโยบายต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสำเร็จ แต่การทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีประสิทธิภาพ และจะสามารถช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายเพียงใดนั้น มีปัจจัยสำคัญอีกหนึ่งประการคือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งต่อองค์กร แล้วจึงดำเนินการเพื่อดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อที่จะทำให้อุบลากรมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากยิ่งขึ้น มีความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน การบริการประชาชนให้ดียิ่งขึ้นเพื่อสร้างความประทับใจแก่ประชาชนผู้มารับบริการ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

การศึกษานี้ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เนื่องจากเป็นอำเภอขนาดใหญ่ที่น่าสนใจที่มีความหลากหลายของประชากรทั้งในด้านภูมิถิ่นนาเดิม วัฒนธรรม และศาสนา ซึ่งประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากถึง 14 แห่ง และน่าจะเป็นแบบอย่างของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดี โดยเป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลของการศึกษาคาดว่าจะได้ผลสรุปที่น่าสนใจ และเป็นประโยชน์เพื่อที่จะนำผลการศึกษาดังกล่าวเสนอแนะเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำผลการศึกษาไปวางแผนเสริมสร้างและดูแลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน อันจะช่วยก่อให้เกิดความสบายและสุขใจในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่าย

ประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างกันของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลต่างกัน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
4. เพื่อเสนอแนะปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.3 สมมติฐาน

1. ระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับสูง
2. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างที่มีข้อมูลส่วนบุคคลต่างกันจะมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรข้าราชการส่วนท้องถิ่น ฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. ทำให้ทราบความแตกต่างกันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลต่างกัน
3. ทำให้ทราบผลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
4. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม และดูแลด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งจะส่งผลที่ดีขึ้นต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษายปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แบ่งขอบเขตของการวิจัยออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีจำนวนทั้งสิ้น 515 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2563 จากเว็บไซต์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในปี พ.ศ. 2563 ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณตามหลักของ Taro Yamane (1973 อ้างถึงในรุจิรา เชาว์สุโข, 2560)

และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ขอมให้คลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 226 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มี 5 ปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ศาสนา
- 1.4 ภูมิลำเนาเดิม
- 1.5 ระดับการศึกษา
- 1.6 เงินเดือน
- 1.7 ตำแหน่ง
- 1.8 อายุงาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life, Richard E. Walton, 1973)

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)
3. ความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน (Growth and Security)
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human capacities)
5. การบูรณาการทางสังคมในองค์กร (Social Integration)
6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism)
7. ความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (The Total Life Space)

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (Social relevance)
ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การ

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior,
Organ, 1988)

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism)
2. พฤติกรรมการเคารพสิทธิผู้อื่น (Courtesy)
3. พฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship)
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Conscientiousness)
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Civic virtue)

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ศึกษา เดือนกุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2563

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life, Walton, 1973 อ้างถึงในสุดารัตน์
ครุฑสิทธิ์, 2557) หมายถึง รูปแบบของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของ
บุคลากร โดยพิจารณาจากแนวทางคุณลักษณะของบุคคล หรือสังคมและวัฒนธรรมองค์การที่ทำให้งาน
ประสบผลสำเร็จ ซึ่ง Richard E. Walton (1973 อ้างถึงในปราณีต อินทรประสิทธิ์, 2553) ได้เสนอ
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพในชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ในหนังสือ Criteria for Quality of
Working life และได้แบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair compensation)
หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับ
การดำรง ชีวิตตรงสอดคล้องกับมาตรฐานที่ยอมรับกันทั่วไป และต้องมีความเหมาะสมและเป็นธรรม
เมื่อเปรียบ เทียบกับตำแหน่งงานของตนกับองค์การอื่น ๆ

1.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย (Safe and Healthy environment)
หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางด้านจิตใจของพนักงานที่เหมาะสม และต้องไม่ใช่งานที่
ต้องเสี่ยงภัยมากเกินไป และส่งผลเสียต่อสุขภาพ

1.3 ความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ลักษณะงานที่สนับสนุนความเจริญเติบโต โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพแก่ผู้ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตนเอง

1.4 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human capacities) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ของตนเองอย่างเต็มที่ในงานที่พนักงานปฏิบัติอยู่ รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

1.5 การบูรณาการทางสังคมในองค์กร (Social integration) หมายถึง ลักษณะงานที่สนับสนุนด้านการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และโอกาสในความก้าวหน้าที่เหมาะสมกัน โดยตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

1.6 ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนความยุติธรรม และบนฐานของกฎหมาย ชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความยุติธรรมในการให้ผลตอบแทนและรางวัล มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยของแต่ละคน และมีเสรีภาพในการพูดอย่างเสมอภาค

1.7 ความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (The total life space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล โดยต้องไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับแรงกดดันจากการทำงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาพักผ่อนจากการทำงาน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

1.8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (Social relevance) เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น การจำกัดของเสียหลังการผลิต การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior Organ, 1988 อ้างถึงในอริณัฐ์ แสงทองสุข, 2559) หมายถึง พฤติกรรมที่สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์กร ช่วยก่อให้เกิดความสำเร็จภายในองค์กร เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงถึงการให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ที่พนักงานมิให้องค์การนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่

องค์การกำหนดไว้เป็นทางการด้วยความสมัครใจ และเป็นส่วนที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือภายในองค์การ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์การ โดยไม่ได้ร้องขอหรือถูกบังคับและไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลที่องค์การกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ซึ่ง Organ (1988) ได้ศึกษารูปแบบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และได้แบ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่นในองค์การ เมื่อผู้อื่นเกิดปัญหาในการทำงาน ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ หรือในสถานะที่ไม่ปกติ ซึ่งไม่ใช่ปัญหาของตนเองแต่ทำด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเสร็จสมบูรณ์ภายใต้สภาวะต่าง ๆ

2.2 พฤติกรรมการเคารพสิทธิผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การให้เกียรติซึ่งกันและกันเคารพสิทธิของบุคคลในที่ทำงาน มุ่งที่จะป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์การต้องการการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดังนั้น การตัดสินใจก็ต้องคำนึงถึงทั้งตัวเองและบุคคลอื่น ๆ ในองค์การด้วย เพราะการกระทำและตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อสิทธิของคนอื่นได้

2.3 พฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมการให้อภัย รู้แพ้รู้ชนะ หรือการยอมรับผลลัพธ์ที่ตนได้กระทำแม้ว่าจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความเครียด หรือแรงกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์การ การลงมือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น การยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงานและเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีระหว่างพนักงาน การมีน้ำใจนักกีฬาไม่เพียงมีต่อเฉพาะหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่งเท่านั้น แต่ควรมีน้ำใจนักกีฬาทุกคนในองค์การ เนื่องจากในการทำงานร่วมกันต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานในองค์การ

2.4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความร่วมมือที่พนักงานยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบ ที่แสดงออกถึงความสนใจที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์การ เช่น การสนใจติดตามข่าวสารหรือความเคลื่อนไหวขององค์การ ทั้งการให้ความร่วมมือเชิงสร้างสรรค์ และการให้ความร่วมมือการรับผิดชอบต่าง ๆ เพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพ เช่น การมีส่วนร่วมและสนใจเข้าประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาองค์การ การรักษาความลับ และการรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร เป็นต้น

2.5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่ตัวพนักงานเองมีความตระหนักในการปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเอง และกฎระเบียบขององค์กรได้เป็นอย่างดี เช่น การขยันทำงาน การตรงต่อเวลา การไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลสมควร การประหยัดทรัพยากร การดูแลทรัพย์สินขององค์กร รวมถึงไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว

3. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำ หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. พนักงานจ้าง หมายถึง พนักงานจ้างทุกประเภทและพนักงานจ้างเหมาบริการที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. องค์กร หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี” มีแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งเป็น 5 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
3. ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพในชีวิตการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) พบว่า มีผู้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

Walton (1973 อ้างถึงในสุดารัตน์ ครุฑลี้ก, 2557) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง รูปแบบของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคลากร โดยพิจารณาจากแนวทางคุณลักษณะของบุคคล หรือสังคมและวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จซึ่งสามารถวัดได้จากตัวชี้วัด 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่กระทบต่อสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สิทธิส่วนบุคคล

จังหวะของชีวิตและการมีประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายครอบคลุมไปถึงความต้องการในชีวิตของบุคลากรภายในองค์กรที่ดีขึ้นด้วย

Bluestone (1977 อ้างถึงในลักษณะ เพาะปลูก, 2555) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อที่จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยผ่านกระบวนการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรที่จะส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยใช้วิธีการปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยการสร้างประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพื่อเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้แก่สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้ใช้ทักษะ สติปัญญา ความเชี่ยวชาญ และได้ความสามารถของตนเองมาใช้ในการทำงานในองค์กร ซึ่งเป็นผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจสูงขึ้น จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในองค์กรที่ดีขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความเข้มงวดเกี่ยวกับวินัยลดลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Davis (1977 อ้างถึงในวิทยา อินทร์สอน, 2559) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสภาพแวดล้อมโดยรวมในการทำงานที่จะเน้นในด้านที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ที่มักจะถูกละเลยจากปัจจัยด้านเทคนิคและปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Merton (1977 อ้างถึงในลักษณะ เพาะปลูก, 2555) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกเรื่องของการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมการทำงาน ความพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงาน การบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับโดยทั่วไปว่ามีความเกี่ยวข้องกับความมั่นคง และเสถียรภาพขององค์กรและสังคม

Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงในลักษณะ เพาะปลูก, 2555) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ตอบสนองความพึงพอใจและความผาสุกของพนักงานทุกคนในองค์กรตั้งแต่ระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร ไปจนถึงเจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน ดังนั้น การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนอกจากจะมีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจแล้วยังส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของสภาพเศรษฐกิจสังคมและผลผลิตต่าง ๆ ขององค์กร อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานยังเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานได้นอกจากนี้ยังช่วยลดอัตราการลาออก การขาดงาน และอุบัติเหตุ ในขณะที่เดียวกันประสิทธิผลของ

องค์การในด้านขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในงาน ผู้ปฏิบัติงานตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตก็เพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน

Katzell (1980 อ้างถึงในปราณีต อินทรประสิทธิ์, 2556) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะงานและบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน

Arthur (1981 อ้างถึงในวิทยา อินทร์สอน, 2559) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีต่อสถานะความเป็นอยู่ (Well-Beings) หรือความสุขโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิต หรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในเชิงบวก

Dubrin (1981 อ้างถึงในวิทยา อินทร์สอน, 2559) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของพนักงานขององค์การที่มีต่อการได้รับการตอบสนองของความต้องการที่สำคัญของสมาชิกในองค์การ

Nadler and Lawler (1983 อ้างถึงในปราณีต อินทรประสิทธิ์, 2556) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง แนวคิดด้านผลกระทบที่มีต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์การซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

Delamotte and Takezawa (1984 อ้างถึงในลักขณา เพาะปลูก, 2555) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายโดยทั่วไป หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในอาชีพ และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายโดยแคบ หมายถึง ผลที่ดีของงานที่จะมีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการปรับปรุงลักษณะงานในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการพิจารณาเพื่อส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละคนเป็นพิเศษ และรวมถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลกระทบต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะความหมายเทียบเท่ากับการทำงานเชิงมนุษย (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน การคุ้มครองแรงงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเป็นประชาธิปไตยในที่ทำงาน โดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่น คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายรวมไปถึงวิธีการ แนวทางปฏิบัติ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการส่งเสริมสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจมากขึ้นทั้งในการปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์กรและเฉพาะรายบุคคล

Comings and Worley (1985 อ้างถึงในปราณีต อินทรประสิทธิ์, 2556) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงานที่ทำโดยเฉพาะความพึงพอใจของบุคคล และการมีสุขภาพในการทำงานที่ดี

Huse and Cumming (1985 อ้างถึงในปราณีต อินทรประสิทธิ์, 2556) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออาจหมายถึง ประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากความผาสุกในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานยังส่งผลต่อองค์กรสามประการ ได้แก่ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน 3) ช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

Aldag and Stearns (1987 อ้างถึงในลักขณา เพาะปลูก, 2555) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง 2 ความหมาย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างเต็มที่
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อทำให้เกิดสุขภาวะที่ดี และได้รับการจัดสรรรายได้และทรัพยากรอื่น ๆ เท่าเทียมกัน

Shrovan (1989 อ้างถึงในปราณีต อินทรประสิทธิ์, 2556) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่จะสามารถทำให้สมาชิกทุกระดับขององค์กรทำงานแล้วก่อให้เกิดผลผลิต จากแนวคิดของ Shrovan นั้น แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน นั้นจะมุ่งหมายใน 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

Dressler (1991 อ้างถึงในฉันทพล โดबरมีกุล, 2555) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่พนักงานปรารถนาจากองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร ขวัญกำลังใจ รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Robbins (1991 อ้างถึงในฉันทพล โดबरมีกุล, 2555) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรตอบสนองความต้องการของพนักงานผ่านทางกลไกต่าง ๆ ที่มีส่วนทำให้พนักงานมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรือในอีกมุมหนึ่งกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเสมือนเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์และเจริญเติบโต นั่นเอง

Schermerhorn (1994 อ้างถึงในลักขณา เพาะปลูก, 2555) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของประสิทธิภาพของบุคคลากรในองค์การ ซึ่งเป็นแนวคิดที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ งาน และองค์การ โดยยึดหลักว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในงานนั้นจะต้องปฏิบัติควบคู่กับการแลกเปลี่ยนคุณค่าร่วมกัน หรือการมีพันธะร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์การ ซึ่งจะทำให้ทั้งพนักงานและองค์การประสบความสำเร็จ

Schermerhorn (1996 อ้างถึงในสุดารัตน์ ครุฑสิทธิ์, 2557) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ตัวชี้วัดคุณภาพของประสบการณ์ทั้งหมดในที่ทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดที่เน้นเกี่ยวกับคนในเรื่องของสภาพการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงาน

Bernardin and Russell (1998 อ้างถึงในปราณีต อินทรประสิทธิ์, 2556) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับการจูงใจ การมีส่วนร่วม และความผูกพันระหว่างงานกับบุคคลที่มีต่อชีวิตการทำงาน

Bateman and Snell (1999 อ้างถึงในสุดารัตน์ ครุฑสิทธิ์, 2557) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคลในที่ทำงาน ซึ่งบริษัทจะต้องวางแผนออกแบบเพื่อสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงาน และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

Newstrom and Davis (2002 อ้างถึงในสุดารัตน์ ครุฑสิทธิ์, 2557) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง 2 ความหมาย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอย่างเห็นพ้องต้องกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง วิธีการหรือแนวทางต่าง ๆ ที่องค์การตระหนักถึงและยอมรับในการแสดงความรับผิดชอบ เพื่อส่งเสริมและปรับปรุงการทำงานและสภาพการทำงานที่ดีของพนักงาน ได้แก่ การสื่อสารแบบเปิดกว้างในองค์การ ความยุติธรรมในการให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดี ความมั่นคงและพึงพอใจในการทำงาน การดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้างาน และการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานเอง

ลักขณา เพาะปลูก (2555) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำงานอย่างมีความสุข ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความพึงพอใจในงานที่ทำและสภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดจาก การได้รับการตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของทำงานในด้านผลตอบแทนจากองค์การอย่างยุติธรรม ซึ่งเป็นจุดเริ่มของความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์การ และสามารถ

จะพัฒนาไปสู่ความสัมพันธ์ในระดับสังคม ซึ่งนับเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่สูงขึ้นไป

สุदारตัน์ ครุฑสถีก (2557) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการจากงานที่ปฏิบัติ หรือ ค่าตอบแทนการทำงานจากและจากสภาพแวดล้อมของงานจากองค์การ โดยพิจารณาจากค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การได้รับสิทธิของพนักงานอย่างเต็มที่ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับด้านอื่น ๆ และเป็นงานที่เกิดประโยชน์ต่อสังคม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสภาพแวดล้อมโดยรวมในการทำงาน (Davis, 1977 อ้างถึงใน วิทยา อินทร์สอน, 2559) เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะงานและบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน (Katzell, 1980 อ้างถึงในปราณีต อินทรประสิทธิ์, 2556) ซึ่งบริษัทจะต้องวางแผนออกแบบ เพื่อสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงาน และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Bateman and Snell, 1999 อ้างถึงในสุदारตัน์ ครุฑสถีก, 2557) คุณภาพชีวิตของการทำงานนั้น จะมุ่งหมายในสองประเด็นหลัก ได้แก่ การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Shrovan, 1989 อ้างถึงในปราณีต อินทรประสิทธิ์, 2556) อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานยังส่งผลต่อองค์การสามประการ ได้แก่ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ 2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน 3) ช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Huse and Cumming, 1985 อ้างถึงในปราณีต อินทรประสิทธิ์, 2556) โดยยึดหลักว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงานนั้นจะต้องปฏิบัติควบคู่กับการแลกเปลี่ยนคุณค่าร่วมกัน หรือการมีพันธะร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์การ ซึ่งจะทำให้ทั้งพนักงานและองค์การประสบความสำเร็จ (Schermerhorn, 1994 อ้างถึงในลักษณา เพาะปลูก, 2555)

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ส่งผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและตนเอง และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้มีค่านิยมในอาชีพ มีการพัฒนาตนเองให้เป็นพนักงานที่มีคุณภาพ

ขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ผลผลิตและการบริการขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life, ผจญ เฉลิมสาร, 2555) จึงนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในที่ทำงาน ต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน รู้สึกมั่นคงทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร ได้แก่

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรที่มุ่งเน้นด้านนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในหลากหลายด้าน ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงานและยังทำให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น

2. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

3. ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาทักษะความสามารถของตนเอง เช่น การศึกษา ฝึกอบรมและการพัฒนาต่างก็เป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

Hackman and Suttle (1987 อ้างถึงในนฤตล มีเพียร, 2541) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีประโยชน์ต่อการทำงานมากมายหลายประการ กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง มีความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงานทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เป็นต้น

Schuler (1989 อ้างถึงในสุภารัตน์ ครุฑสถิต, 2557) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า มีดังนี้

1. ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
2. ทำให้องค์กรมีผลผลิตของเพิ่มขึ้นและพนักงานมีอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ทำให้พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการมีส่วนร่วมและมีความสนใจในงานมากขึ้น

4. ทำให้พนักงานมีความเครียดลดลง อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงานที่ลดลง ซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล ค่าประกันด้านสุขภาพ และลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการเบิกจ่ายจากการประกันลดลง

5. ความยืดหยุ่นของอัตรากำลังคนมีมากขึ้น และความสามารถในการหมุนเวียนงานของพนักงานมีมากขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. การสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความไว้วางใจเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจในงานมากขึ้น เนื่องจากการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง แสดงความคิดเห็นของพนักงาน และการเคารพสิทธิของพนักงาน

Schuler, Beutell and Youngblood (1989 อ้างถึงในสุदारตัน์ ครุฑสิทธิ์, 2557) กล่าวถึงประโยชน์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพนักงานและองค์กรว่า ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานแก่พนักงาน
 2. ลดการขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงาน
 3. ช่วยเพิ่มมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี
 4. ช่วยทำให้ผลผลิตขององค์กรสูงขึ้น
 5. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
 6. ลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล และต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ
 7. ลดอัตราการจ่ายค่าตอบแทนจากสิทธิประกัน
 8. ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นของกำลังคน และความสามารถในการหมุนเวียนงาน
 9. วิธีการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานดีขึ้น
 10. ช่วยลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
- นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของกาย สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ผลผลิตและการบริการขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Dessler (1991 อ้างถึงในสุदारตัน์ ครุฑสิทธิ์, 2557) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และเกิดผลดีเชิงจิตวิทยาสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรในเชิงบวก โดยเฉพาะเมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่จากองค์กร

Greenberg and Baron (1995 อ้างถึงในนฤดล มีเพียร, 2541) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า จะทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ประการ คือ

1. เป็นปัจจัยโดยตรงต่อการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างความผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการลาออกของพนักงาน
2. ช่วยทำให้ผลผลิตขององค์กรสูงขึ้น
3. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไรเพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจและทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจึงส่งผลให้อัตราการลาออกจากงานลดลง

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และเกิดผลดีเชิงจิตวิทยาสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรในเชิงบวก (Dessler, 1991 อ้างถึงในสุดารัตน์ ครุฑสิทธิ์, 2557) อีกทั้งยังทำให้เกิดประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและพนักงานด้วยกันอีก 3 ประการ คือ

1. เป็นปัจจัยโดยตรงต่อการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างความผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการลาออกของพนักงาน
2. ช่วยทำให้ผลผลิตขององค์กรสูงขึ้น
3. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไรเพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดีและช่วยลดอัตราการลาออก (Greenberg and Baron, 1995 อ้างถึงในนฤตล มีเพียร, 2541)

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard E. Walton (1973 อ้างถึงในปราณีต อินทรประสิทธิ์, 2553) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพในชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ในหนังสือ Criteria for Quality of Working life และได้แบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair compensation) หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการดำรงชีวิตตรงสอดคล้องกับมาตรฐานที่ยอมรับกันทั่วไป และต้องมีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานของตนกับองค์กรอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตใจของพนักงานที่เหมาะสม และต้องไม่ใช่งานที่ต้องเสี่ยงภัยมากเกินไป และส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3. ความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ลักษณะงานที่สนับสนุนความเจริญเติบโต โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพแก่ผู้ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตนเอง

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human capacities) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ของตนเองอย่างเต็มที่ในงานที่พนักงานปฏิบัติอยู่ รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

5. การบูรณาการทางสังคมในองค์กร (Social Integration) หมายถึง ลักษณะงานที่สนับสนุนด้านการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และโอกาสในความก้าวหน้าที่เหมาะสมกันโดยตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนความยุติธรรม และบนฐานของกฎหมาย ชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความยุติธรรมในการให้ผลตอบแทนและรางวัล มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยของแต่ละคน และมีเสรีภาพในการพูดอย่างเสมอภาค

7. ความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (The total life space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล โดยต้องไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับแรงกดดันจากการทำงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาพักผ่อนจากการทำงาน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (Social Relevance) เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น การจำกัดของเสียหลังการผลิต การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน รัตนนุพงษ์, 2558) มีแนวคิดว่าคุณลักษณะในองค์กรตั้งแต่ระดับผู้ใช้แรงงานไปถึงระดับผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการที่ต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการก็จะส่งผลต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในองค์กรให้ดีขึ้น เนื่องจากบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานก็จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น อีกทั้งเป็นการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ลดปัญหาการลาออกและขาดแคลนกำลังคน

Westley (1979 อ้างถึงในลักษณะ เพาะปลูก, 2555) ได้แบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ออก เป็น 5 มิติ ดังนี้

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ในทางทางเศรษฐศาสตร์ได้เสนอให้ใช้ตัวชี้วัด ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรม
2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ในทางรัฐศาสตร์ได้เสนอให้ใช้ตัวชี้วัด ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรม เช่นเดียวกับมิติแรก
3. มิติเกี่ยวกับความแปลกแยก (Alienation) ในทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ตัวชี้วัด การรู้สึกวางเฉย การขาดงาน และการลาออกจากงาน
4. มิติเกี่ยวกับการหมดกำลังใจ (Anomie) ในทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ตัวชี้วัด ความรู้สึกไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงาน

Delamolte and Takasawa (1980 อ้างถึงในสมพงษ์ รัตนนุพงศ์, 2558) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยทั่วไปว่าเป็นสภาพการทำงาน เช่น ค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กันของคนในองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน หรือเป็นสิ่งที่จูงใจบุคลากรในองค์กร และกล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างละเอียดว่า เป็นการพัฒนาองค์กรโดยถือว่าบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สุด โดยการส่งเสริมคุณภาพการทำงานของบุคลากรแต่ละบุคคล รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของบุคลากรด้วย กล่าวโดยสรุปแล้วว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในมุมมองของ Delamolte and Takasawa คือ การพัฒนาและปรับปรุงสภาพการทำงานและคุ้มครองสิทธิของแรงงานให้เหมาะสม การเปิดโอกาสให้แรงงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่จะส่งผลต่อสภาพการทำงาน และการยอมรับว่าแรงงานเป็นมนุษย์มิใช่เครื่องจักร

Huse and Cumings (1980 อ้างถึงในลักษณะ เพาะปลูก, 2555) ได้วิเคราะห์ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ประกอบด้วย 8 ลักษณะ ดังนี้

1. รายได้และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) มีความเหมาะสมสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ
2. สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) พนักงานปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) จากงานที่ทำโดยพิจารณาจากงานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน หรืองานที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า

4. โอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ (Growth)

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร ปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวก

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชาน้อมรับฟังข้อคิดเห็นจากพนักงาน

7. ความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (The Total Life Space) ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล โดยที่ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาพักผ่อนจากการทำงานได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอกับครอบครัว หรือได้ผ่อนคลายจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) เป็นความรู้สึกภูมิใจของพนักงานที่มีต่อองค์การว่าได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ถึงการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ

Kossen (1980 อ้างถึงในสมพงษ์ รัตนนุพงษ์, 2558) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ดังนี้

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน ทำให้บุคลากรได้รับการยอมรับ และประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า

2. การให้อิสระในอำนาจหน้าที่ เพิ่มปริมาณงานและความรับผิดชอบในทำให้บุคลากรมีโอกาสในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

3. การเปิดโอกาสในการสร้างสรรค์งาน ให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น จะช่วยตอบสนองความต้องการได้ และทำให้บุคลากรมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่ ซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจแก่ตนเอง

4. การหมุนเวียนงาน หรือการฝึกอบรมข้ามหน่วยงาน ทำให้บุคลากรมีทักษะที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

5. การเปลี่ยนงานที่รู้สึกเบื่อหน่ายไปยังงานที่ โดยใช้วิธีเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

6. การให้คำชมเชยและยอมรับแก่บุคลากร ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และอาจทำได้หลากหลายวิธี เช่น การพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี อาจมอบให้เป็นรางวัลสำหรับบุคลากรที่มีความประพฤติดี ซึ่งจะช่วยให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรอื่นได้

8. การสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่องานที่ทำ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจอย่างมีอิสระใน งานที่มีความสำคัญ

9. การจัดให้มีสถานที่เลี้ยงเด็กแก่บุคลากรที่มีภาระการเลี้ยงดูลูกในเวลางาน จะช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ลดการขาดงานหรือการมาทำงานสายของบุคลากรได้อีกด้วย

10. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น การสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมช่วยส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงานในการทำงาน มีเวลาพักระหว่างงาน หรือการออกกำลังกายร่วมกันหลังการทำงาน เป็นต้น

11. การส่งเสริมสุขภาพให้ร่างกายแข็งแรงและสมบูรณ์ ซึ่งจะเป็ผลดีต่อบุคลากรเอง และต่องานที่ทำ เพราะจะช่วยลดความเครียด และทำให้มีความสุขในการทำงาน

Lewin (1981 อ้างถึงในลักขณา เพาะปลูก, 2555) ได้แบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลตอบแทนที่ได้รับ (Pay and Benefits)
2. สภาพะเงื่อนไขการทำงาน (Conditions of Employment)
3. ความมั่นคงของการทำงาน (Employment Stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of Work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การได้รับการยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relations with Supervisor)
8. กระบวนการการร้องเรียน (Appeals Procedure)
9. ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงานให้เสร็จ (Adequacy of Resources to Get Work Done)
10. ความอาวุโสในการจ้างงาน (Seniority in Employment)

Skrovan (1983 อ้างถึงในสุดารัตน์ ครุฑล็ก, 2557) ได้แบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนา (Development) ที่พัฒนาทั้งในด้านวิธีการและการดำเนินงานในทุก ๆ ด้านที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

2. การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Dignity) คือ การได้ตอบสนองความพึงพอใจ ได้รับการยกย่องและยอมรับในความสามารถจากบุคคลรอบข้างว่ามีความสำคัญต่อองค์การ จะทำให้บุคคลนั้นเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และจะส่งผลให้องค์การได้ผลผลิตมากยิ่งขึ้น

3. การปฏิบัติงานในแต่ละวัน (Daily Practice) กล่าวคือ โดยปกติแล้วบุคคลต้องใช้ เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวัน มีความจำเป็นที่องค์กรจะต้องมีระเบียบและวิธี ปฏิบัติในการทำงาน มีการประสานงานที่ดี เพราะบุคคลย่อมต้องมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น แล้ว การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคน และ การปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ นั้น มีความจำเป็นเพื่อให้บุคคลสามารถไปถึงเป้าหมายได้

Delamotte and Takezawa (198 อ้างถึงในฉนิศภัท ม่วงคำ, 2559) กล่าวว่าคุณภาพชีวิต ในการทำงานประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เป้าหมายที่เป็นแนวประเพณีปฏิบัติ (Traditional Goals) เป็นเป้าหมายที่เกี่ยวกับการ สร้างเงื่อนไขของการทำงานที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งองค์กรจะต้องมีกฎระเบียบ และมาตรฐานต่าง ๆ ให้แน่ชัด เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวนชั่วโมงและเวลาในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ผลตอบแทนที่เพียงพอมียุติธรรม ตลอดจนความมั่นคงในการทำงาน

2. การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work) หมายถึง การ ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยที่องค์กรต้องปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างอย่างเท่าเทียมกันและเสมอภาคกัน

3. อิทธิพลในการตัดสินใจ (Influence of Decisions) องค์กรจะต้องเปิด โอกาสให้ บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความสามัคคี และลดความขัดแย้ง

4. ความท้าทายในงาน (Challenge of Work Content) โดยงานที่ทำต้องมีความท้าทาย ให้บุคลากรมีความรู้สึกรักอยากจะทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้ และเมื่อทำงานสำเร็จแล้วก็จะได้รับ ผลตอบแทนเป็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ

5. ชีวิตการทำงาน (Work Life) หมายถึง การพัฒนาชีวิตการทำงานของคนตลอด ช่วงอายุงาน โดยมีความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวและครอบครัว

Huse and Cummings (1985 อ้างถึงในสมพงษ์ รัตนนุพงษ์, 2558) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า การที่จะทำให้ผลประกอบการขององค์กรดีขึ้นได้นั้น ต้อง เกิดจากผูปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน มีความพอใจในงาน และมีความผาสุกในงาน (Well Being) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่จะช่วยปรับปรุงและส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และ คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ ได้แก่

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร
2. เป็นขวัญและกำลังใจ เป็นแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน
3. ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมาก

Arnold and Feldman (1986 อ้างถึงในวิทยา อินทร์สอน, 2559) เสนอแนวคิดว่าการที่จะทำให้แผนงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้นต้องคำนึงถึง ปัจจัย 4 ประการ ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารจะต้องจัดวางระบบเทคโนโลยีที่ใช้กับระบบสังคมภายในองค์การให้ดี และจะต้องคำนึงถึงความต้องการของพนักงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีนั้น ๆ ดังนั้นฝ่ายบริหารจะต้องมีการวางแผนและออกแบบ ก่อนการนำมาปฏิบัติจริงเสมอ เพื่อให้มีความสอดคล้องกัน

2. องค์การจะต้องปรับเปลี่ยน ได้อย่างยืดหยุ่น สามารถตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และจะต้องสามารถจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้อำนาจอิสระการบริหารงานเองภายในกลุ่ม

3. ความสำเร็จของคุณภาพชีวิตการทำงาน นั้นขึ้นอยู่กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ จากการทำพนักงานยอมรับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้จะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องอาศัย การบริหารงานของผู้บริหารที่มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้าง และประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจจากพนักงานทุกคนในองค์การ

4. ฝ่ายบริหารต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและทัศนคติที่มีต่อพนักงาน บรรยากาศระหว่างฝ่ายบริหาร และพนักงานจะต้องเชื่อถือไว้วางใจกัน ไม่มีความเป็นปรปักษ์กัน ก่อนที่จะนำเอาแผนงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ปฏิบัติ แผนงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานจะสำเร็จ ได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม และผู้บังคับบัญชาต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

Kossen (1991 อ้างถึงในนภรัตน์ ด้านกลาง, 2550) ได้วิเคราะห์ว่า กระบวนการสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มีดังนี้

1. การเพิ่มคุณค่าของงานที่ทำ
2. การให้อิสระในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
3. การเปิดโอกาสในการสร้างสรรค์งาน
4. การมีการหมุนเวียนงาน
5. การเปลี่ยนงานที่รู้สึกเบื่อหน่ายไปยังงานที่ถูกต้อง
6. การให้คำชมเชยและการยอมรับ
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี
8. การสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่องานที่ทำ
9. การจัดให้มีสถานที่เลี้ยงเด็กแก่พนักงานที่มีภาระการเลี้ยงดูลูกในเวลางาน
10. การมีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ

เมื่อพิจารณา 10 ปัจจัยดังกล่าว พบว่า บางปัจจัยเกี่ยวข้องกับสวัสดิการของพนักงาน และบางปัจจัยเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานประกอบการ หรือหัวหน้างานที่ต้องสังเกต พฤติกรรมและความต้องการของพนักงาน เพื่อที่จะตอบสนองหรือจูงใจให้ตรงตามความต้องการของ พนักงานอย่างแท้จริง

Bruce and Blackburn (1992 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541) ได้เสนอแนวคิดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนยุติธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานเพื่อแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะ และความสามารถในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม คือ การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไร้ความวิตกกังวล และมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง คือ ความสามารถในการแบ่งเวลาส่วนตัวกับเวลางานตัวอย่างสมดุล
 8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อผู้บังคับบัญชา
- Mondy and Noe (1996 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541) ได้เสนอแนะแนวทางหลักในการเริ่มต้นการจัดทำโครงการพัฒนาเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. แผนงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นต้องเป็นแผนระยะยาว และต้องดำเนินงานอย่างจริงจัง
2. องค์กรจะต้องกำหนดขอบเขตและทิศทางของการทำงาน ตั้งแต่เริ่มนำแผนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเข้ามาใช้
3. พนักงานทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในโครงการ
4. ผู้นำองค์กรจะต้องสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง
5. องค์กรจะต้องสามารถนำเป้าหมายกลยุทธ์มาปฏิบัติในงานประจำวัน
6. ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายผู้บังคับบัญชาจะต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาภายในขอบเขตที่ฝ่ายบริหารกำหนด และร่วมลงประชามติในเรื่องที่เป็นปัญหา

Cumming and Worley (1997 อ้างถึงในฉันทพล โดบารมีกุล, 2555) ได้แบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าอาชีพ
5. การบูรณาการทางสังคม
6. ประชาธิปไตยในการทำงาน
7. เวลาว่างของชีวิตกับการทำงานโดยรวม
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

Schermerhorn (1997 อ้างถึงในฉันทพล โดบารมีกุล, 2555) กล่าวถึงปัจจัยที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
3. โอกาสในการเรียนรู้และใช้ทักษะใหม่ ๆ
4. โอกาสในความก้าวหน้าและเติบโตในอาชีพ
5. การได้รับความคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคล

Newstrom (2002 อ้างถึงในปัญจนาน ชู้นประดับ, 2554) ได้แบ่งลักษณะของคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 5 มิติ ที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ตามที่ Hackman and Oldham ได้ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานได้พัฒนามาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) จนกระทั่งเพิ่มเป็นคุณค่างาน (Job Enrichment) ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง การที่พนักงานได้ทำงานที่หลากหลายรูปแบบ จึงทำให้เกิดการเรียนรู้ในทักษะที่หลากหลาย
2. เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง การที่พนักงานรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งงานเสร็จสิ้นอย่างสมบูรณ์
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณค่าและสำคัญให้กับองค์กรและสังคม
4. ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานมีอำนาจอย่างอิสระในการตัดสินใจและควบคุมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย

5. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง การให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน โดยการให้ข้อเสนอแนะ คำชมเชยหรือติเตียนแก่พนักงาน ในรูปแบบเสริมสร้างหรือกระตุ้นเพื่อให้เกิดพฤติกรรมทางบวกให้มากที่สุด เพื่อที่จะทำให้พนักงานรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง และปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

Cascio (2003 อ้างถึงในสมพงษ์ รัตนนุพงษ์, 2558) ได้เสนอแนวคิดของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วย 2 ลักษณะ ดังนี้

1. สิ่งที่ต้องการต้องมอบให้แก่บุคลากรในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงและมีความต้องการ เช่น ความปลอดภัยของทีมงาน บรรยากาศในการทำงานที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานทั่วไป เป็นต้น

ตาราง 2.1 เปรียบเทียบรายละเอียดทฤษฎีของนักวิจัยหลายท่านเกี่ยวกับคุณภาพในชีวิตการทำงาน
ที่มีความคล้ายคลึงกัน

เจ้าของทฤษฎี รายละเอียด	Richard E. Walton (1973)	Delamotte and Takezawa (1980)	Huse and Cumings (1980)	Bruce and Blackburn (1992)	Cumming and Worley (1997)	Schermerhorn (1997)
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓
สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความเจริญเติบโตและ ความมั่นคงในงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
โอกาสพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การบูรณาการทางสังคม	✓			✓	✓	
ความเป็นประชาธิปไตย	✓	✓	✓	✓	✓	✓
เวลาทำงานที่สมดุล	✓	✓	✓	✓	✓	
ประโยชน์ต่อสังคม	✓				✓	
การได้รับการยอมรับ			✓	✓		
ความภูมิใจในองค์กร			✓			

หมายเหตุ ผู้วิจัยจัดทำตารางเปรียบเทียบรายละเอียดทฤษฎีขึ้นเองจากการสังเคราะห์งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Richard E. Walton (1973 อ้างถึงในสุภารัตน์ ครุฑสิทธิ์, 2557) มาเป็นแนวคิดหลักและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเนื่องจากเป็นแนวคิดที่สามารถแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างครอบคลุม และชัดเจนได้ดีกว่าแนวคิดอื่น อีกทั้งได้รับการยอมรับจากนักวิชาการอย่างกว้างขวาง ซึ่งสามารถแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย ความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมในองค์กร ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็น

ประโยชน์ต่อสังคมของงาน ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในการวิจัยครั้งนี้ได้อย่างเหมาะสม โดยทฤษฎีนี้ได้นำเสนอคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้อย่างน่าสนใจว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยวัดจากแนวทางคุณลักษณะสภาพความเป็นบุคคล หรือวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน ดังกล่าว

2.2 ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.2.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organization Citizenship Behavior : OCB) พบว่ามีผู้ศึกษาและให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

Katz and Kahn (1978 อ้างถึงในวัฒนา อ่อนแก้ว, 2554) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมอย่างไม่เป็นทางการในการให้ความช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือและความเป็นมิตร ซึ่งสามารถพบเห็นได้จากการปฏิบัติงานในที่ต่าง ๆ พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานขององค์กรที่ช่วยให้ระบบต่าง ๆ ในองค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น

Organ (1988 อ้างถึงในอรนิษฐ์ แสงทองสุข, 2559) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์กร ช่วยก่อให้เกิดความสำเร็จภายในองค์กร เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงถึงการให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ที่พนักงานมีให้องค์กรนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้เป็นทางการด้วยความสมัครใจ และเป็นส่วนที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยไม่ได้ร้องขอหรือถูกบังคับและไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลที่องค์กรกำหนดไว้อย่างทางการ

Organ and Bateman (1991 อ้างถึงในสุภารัตน์ ครุฑสิทธิ์, 2557) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเองที่องค์กรไม่ได้ระบุไว้ให้ปฏิบัติและไม่ได้สัมพันธ์โดยตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคคล แต่เป็น

พฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนและส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Brief and Motowidlo (1986 อ้างถึงในอลงกต จิตต์ปราณี, 2553) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมทางสังคมในเชิงบวก (Prosocial Behavior) ที่จะทำให้อื่นมีความรู้สึกในแง่ที่ดี และรักษาไว้ซึ่งความรู้สึกที่ดี อีกทั้งความรู้สึกเป็นพวกพ้องเดียวกัน

Konovsky and Pugh (1994 อ้างถึงในอลงกต จิตต์ปราณี, 2553) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้ และเป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้ไตร่ตรองไว้แล้ว และไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลที่องค์กรกำหนดไว้เป็นทางการ

Werner (1994 อ้างถึงในสุดารัตน์ ครุฑสิทธิ์, 2557) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่หรือลักษณะงานที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่พิเศษนอกเหนือจากขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ โดยไม่ต้องมีการร้องขอให้ปฏิบัติ เช่น การแสดงความสุภาพอ่อนโยนต่อลูกค้า การทำงานเกินเวลา

Clegg, Hardy and Nord (1996 อ้างถึงในอริณัฐ์ แสงทองสุข, 2559) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในเชิงบวกที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่พนักงานปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจของพนักงานเอง โดยไม่ได้เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลหรือการลงโทษ

Griffin (1996 อ้างถึงในสุดารัตน์ ครุฑสิทธิ์, 2557) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในเชิงบวกต่อองค์กรในการสร้าง สนับสนุน และแสดงถึงความช่วยเหลือของพนักงานที่มีต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน เช่น การให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่ การตรงต่อเวลาทุกครั้ง การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่องานและองค์กร

John (1996 อ้างถึงในวัฒนา อ่อนแก้ว, 2554) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่ไม่ได้กำหนดไว้ในพรรณนาลักษณะงาน และเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจของพนักงานเองเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยไม่มีการออกคำสั่งหรือการบังคับ และเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนและส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

War (1996 อ้างถึงในอลงกต จิตต์ปราณี, 2553) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานตัดสินใจกระทำตามสถานการณ์โดยเป็นอิสระจากองค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พนักงานมีให้องค์การนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้ อย่างเป็นทางการด้วยความสมัครใจ โดยพนักงานจะแสดงพฤติกรรมดังกล่าวเมื่อรับรู้ว่าการจ้างงานเป็นไปอย่างเท่าเทียม

Greenberg and Baron (1997 อ้างถึงใน วัฒนา อ่อนแก้ว, 2554) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ ที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเป็นทางการที่องค์กรคาดหวังให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

Newstrom and Davis (1997 อ้างถึงใน อธิษฐ์ แสงทองสุข, 2559) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้ถูกบังคับ หรือมีกฎเกณฑ์กำหนดไว้ให้ปฏิบัติในสิ่งที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จ และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Schnualce and Dunler (1997 อ้างถึงในอลงกต จิตต์ปราณี, 2553) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจของพนักงานเอง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรง

Moorhead and Griffin (1998 อ้างถึงใน วัลลพ ล้อมตะคุ, 2554) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมเชิงบวกของสมาชิกในองค์กรที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดประโยชน์แก่องค์การโดยรวม

Luthans (1998 อ้างถึงในอลงกต จิตต์ปราณี, 2553) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานที่มีให้องค์การเกินกว่าบทบาทหน้าที่ของพนักงาน ซึ่งผลจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพขององค์กร

George and Jones (1999 อ้างถึงใน วัฒนา อ่อนแก้ว, 2554) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากบทบาทและหน้าที่ เป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้บังคับให้สมาชิกในองค์กรต้องปฏิบัติ แต่มีความจำเป็นต่อความอยู่รอดและประสิทธิผลขององค์กร

Bolino (1999 อ้างถึงในอลงกต จิตต์ปราณี, 2553) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมเสริมสร้างสังคมที่ถูกจ้างแสดงลักษณะเป็น “Good Actors”

เพื่อเป็นเหตุผลการส่งเสริมภาพลักษณ์ของตนเองต่อองค์กร และเพื่อเป็นเครื่องมือในการเลื่อนตำแหน่ง และเมื่อได้รับเลื่อนตำแหน่งแล้วพฤติกรรมเสริมสร้างสังคมจะลดลง

Dubin (2000 อ้างถึงในอลงกต จิตต์ปราณี, 2553) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติด้วยความสมัครใจโดยปราศจากคำสั่งสัญญาว่าจะให้รางวัล และไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติ หรือมีกฎเกณฑ์กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะส่งผลทำให้องค์กรและหน่วยงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดผลผลิตในด้านปริมาณและในด้านคุณภาพให้สูงขึ้น

Kreitner and Kinicki (2001 อ้างถึงในอรนิษฐ์ แสงทองสุข, 2559) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติด้วยความสมัครใจโดยไม่ได้ถูกบังคับไว้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ และเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม

Moorhead and Griffin (2001 อ้างถึงในอลงกต จิตต์ปราณี, 2553) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรเพื่อสร้างสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดผลในทางบวกแก่องค์กร

Robbins (2001 อ้างถึงในชุตินา มาลัย, 2552) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากบทบาทและหน้าที่ที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ยิ่งขึ้น และยังส่งผลต่อประสิทธิผลต่อองค์กร โดยเฉพาะในสถานที่ทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง ทั้งนี้บุคลากรก็จะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

Riggio (2002 อ้างถึงในวัลลพ ล้อมตะคุ, 2554) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมเชิงบวกของพนักงานที่อยู่นอกเหนือจากขอบเขตในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนกลุ่มงาน องค์กรและระบบต่าง ๆ ในองค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น

Spector (2003 อ้างถึงในอรนิษฐ์ แสงทองสุข, 2559) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติด้วยความสมัครใจที่อยู่นอกเหนือข้อกำหนดของงาน และไม่เป็นทางการที่จะช่วยสนับสนุนผลประโยชน์ขององค์กรอย่างแท้จริง เช่น การตรงต่อเวลา การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การอาสาปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่องค์กรและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งการไม่เสียเวลาในการทำงานไปโดยเปล่าประโยชน์

Hellriegel and Slocum, Jr. (2004 อ้างถึงในอรนิษฐ์ แสงทองสุข, 2559) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่การปฏิบัติ

งานอย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อการอยู่รอดขององค์กร และต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ซึ่งปรากฏอยู่ในทุกองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานในองค์กร เนื่องจากหากขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้วระบบต่าง ๆ ในองค์กรจะไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น เช่น การให้ความร่วมมือ การให้ความช่วยเหลือและการแสดงความเป็นมิตร เป็นต้น

ชุตินา มาลัย (2552) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ที่สนับสนุนก่อให้เกิดความสำเร็จและประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร และกระทำด้วยความสมัครใจของตนเอง โดยไม่ได้ถูกบังคับหรือมีกฎเกณฑ์ ข้อบังคับกำหนดไว้ให้ปฏิบัติ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวไม่มีผลต่อระบบการให้รางวัลโดยตรง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมการให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ที่พนักงานแสดงออกนอกเหนือจากบทบาทที่ไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติอย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่เกินกว่าบทบาทหน้าที่ของพนักงานที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (Organ, 1988 อ้างถึงในอรณิชฐ์ แสงทองสุข, 2559) โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพซึ่งไม่เกี่ยวกับระบบการจ่ายผลตอบแทนหรือรางวัลตามระบบการประเมินผลขององค์กร (John, 1996 อ้างถึงในวัฒนา อ่อนแก้ว, 2554) เป็นพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนผลประโยชน์ขององค์กรอย่างแท้จริง (Spector, 2003 อ้างถึงในอรณิชฐ์ แสงทองสุข, 2559) และเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อการอยู่รอดขององค์กรและต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ซึ่งปรากฏอยู่ในทุกองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานในองค์กร เนื่องจากหากขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้วระบบต่าง ๆ ในองค์กรจะไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น (Hellriegel and Slocum, Jr., 2004 อ้างถึงในอรณิชฐ์ แสงทองสุข, 2559)

ความสำคัญของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Smith (1983 อ้างถึงในวัฒนา อ่อนแก้ว, 2554) อธิบายว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะเสมือนเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรที่ทำให้เกิดความยืดหยุ่น

ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการทำงานในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และทำให้บุคคลจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้ดีในสถานการณ์ที่ต้องร่วมมือกัน

Katz (1978 อ้างถึงในชนาพร ชันสำลี, 2553) ได้ระบุพฤติกรรมพื้นฐานของบุคลากรที่จำเป็นต่อประสิทธิผลของระบบการดำเนินงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 พฤติกรรมที่สำคัญ คือ

1. บุคลากรต้องเข้าร่วมและยังคงอยู่ในระบบขององค์กร
2. บุคลากรต้องปฏิบัติตามบทบาทที่องค์กรมอบหมาย
3. บุคลากรต้องมีการบูรณาการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระทำกิจกรรมด้วยตนเอง

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยกระทำควบคู่ไปกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

Katz (1978 อ้างถึงในชนาพร ชันสำลี, 2553) อธิบายว่า องค์กรที่อาศัยพฤติกรรมตามบทบาท และหน้าที่เพียงอย่างเดียวเป็นระบบสังคมที่เปราะบาง ดังนั้น ทุก ๆ องค์กรต้องอาศัยความร่วมมือกันความช่วยเหลือเพื่อเผื่อแผ่หรือลักษณะอื่นที่เรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเป็นตัวขับเคลื่อนเครื่องจักรทางสังคมในองค์กรทำให้เกิดความยืดหยุ่น และเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานในสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้โดยสามารถทำให้บุคลากรสามารถจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีในสถานการณ์ที่ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (Smith et al., 1983)

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Katz and Kahn (1978 อ้างถึงในวัฒนา อ่อนแก้ว, 2554) อธิบายว่า พฤติกรรมเชิงบวกของพนักงานนั้นจะช่วยสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร ซึ่งเรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยที่พฤติกรรมดังกล่าวนี้เป็นพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากตัวพนักงาน (Behavioral Requirements) ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

1. องค์กรต้องการพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กร ดังนั้น องค์กรจะต้องดึงดูดใจพนักงานให้เข้าร่วมและผูกพันกับองค์กร หากองค์กรประสบความสำเร็จ
2. องค์กรต้องการพนักงานที่มีพฤติกรรมตรงกับความต้องการขององค์กร โดยเน้นประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และจะต้องไว้วางใจและยอมรับว่าจะรับพนักงานเข้าทำงานโดยไม่พึ่งพาประสิทธิภาพขององค์กร

3. องค์การส่วนใหญ่ต้องการพนักงานที่ปฏิบัติงานมากกว่าหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย โดยคาดหวังว่าพนักงานต้องปฏิบัติงานเกินประสิทธิภาพของตน ในรูปแบบของความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวพนักงานเอง

Smith (1983 อ้างถึงในวัตนา อ่อนแก้ว, 2554) ได้แบ่งรูปแบบของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย และความตั้งใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น หรือให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงการทำงาน เช่น ช่วยสอนงานแก่เพื่อนใหม่ หรือช่วยเพื่อนทำงาน เป็นต้น

2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Generalized Compliance) เป็นพฤติกรรมที่เป็นทางการที่พนักงานยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบ ที่ไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์กับคนใดอย่างเจาะจง แต่เป็นการให้ความช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในระบบการทำงานในองค์การ เช่น การตรงต่อเวลา การไม่ใช้เวลาไปทำเรื่องส่วนตัว เป็นต้น

Organ (1988 อ้างถึงในพรเทพ แก้วเชื้อ, 2560) ได้แบ่งพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organization Citizenship Behavior: OCB) ออกเป็น 5 รูปแบบที่สำคัญ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่นในองค์การ เมื่อผู้อื่นเกิดปัญหาในการทำงาน ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ หรือในสถานะที่ไม่ปกติ ซึ่งไม่ใช่ปัญหาของตนเองแต่ทำด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเสร็จสมบูรณ์ภายใต้สถานะต่าง ๆ

2. พฤติกรรมการเคารพสิทธิผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพสิทธิของบุคคลในที่ทำงาน มุ่งที่จะป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์การต้องการการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดังนั้น การตัดสินใจก็ต้องคำนึงถึงทั้งตัวเองและบุคคลอื่น ๆ ในองค์การด้วย เพราะการกระทำและตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อสิทธิของคนอื่นได้

3. พฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมการให้อภัย รู้แพ้ รู้ชนะ การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความเครียด หรือแรงกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงาน และเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีระหว่างพนักงาน การมีน้ำใจนักกีฬาไม่เพียงมีต่อเฉพาะหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่งเท่านั้น แต่ควรมีน้ำใจนักกีฬาทุกคนในองค์การ เนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานในองค์การ

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความร่วมมือที่พนักงานยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบ ที่แสดงออกถึงความสนใจที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ทั้งการให้ความร่วมมือเชิงสร้างสรรค์ และการให้ความร่วมมือการรับผิดชอบต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมและสนใจเข้าประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาองค์กร

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่ตัวพนักงานเองมีความตระหนักในการปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองและกฎระเบียบขององค์กร ได้เป็นอย่างดี เช่น การขยันทำงาน การตรงต่อเวลา การไม่ขาดงาน โดยไม่มีเหตุผลสมควร การประหยัดทรัพยากร การดูแลทรัพย์สินขององค์กร รวมถึงไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว

Graham (1991 อ้างถึงในปัญญา นัฐประดับ, 2554) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการเชื่อฟัง (Obedience) หมายถึง พฤติกรรมเคารพกฎ และปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนการทำงานขององค์กรอย่างมีเหตุผล รวมถึง มีความรับผิดชอบต่อนำที่

2. พฤติกรรมความภักดี (Loyalty) หมายถึง พฤติกรรมจงรักภักดีต่อผู้นำองค์กรหรือต่อองค์กรซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น การช่วยสนับสนุนค่านิยมของการให้เป็นรูปธรรม พฤติกรรมที่ช่วยปกป้องชื่อเสียงขององค์กรจากการถูกคุกคามจากภายนอก และการมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้

3. พฤติกรรมมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบในงาน คอยติดตามข้อมูลข่าวสารและปัญหาที่อาจจะเกิดกับองค์กร การร่วมแลกเปลี่ยนแนวความคิดใหม่ ๆ และข้อคิดเห็นกับผู้อื่น รวมถึงโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยเช่นกัน

Morrison (1994 อ้างถึงในรุจิรา เชาวสุโข, 2560) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานตระหนักในการปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองและกฎระเบียบขององค์กร ได้เป็นอย่างดี

2. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กร รวมถึงให้ความช่วยเหลือลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง พฤติกรรมการให้ข้อเสนอแนะ และให้คำแนะนำใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และความพึงพอใจของลูกจ้างให้มากยิ่งขึ้น เป็นพฤติกรรมที่พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กรเพื่อปรับปรุงและพัฒนาองค์กร

4. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมที่คำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) มีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความเครียด หรือแรงกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีระหว่างพนักงานในการให้บริการแก่ลูกค้า

Williams and Anderson (1991 อ้างถึงในอลงกต จิตต์ปราณี, 2553) ได้แบ่งแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่บุคคล (Organizational Citizenship Behavior Directed toward Individuals: OCB I) หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์เฉพาะหน้าต่อบุคคล เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน หรือปัญหาในการทำงาน

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่องค์กร (Organizational Citizenship Behavior Directed toward Organization: OCB O) หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยทั่วไป

Moorman and Blakely (1995 อ้างถึงในรุจิรา เชาว์สุโข, 2560) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. การช่วยเหลือระหว่างบุคคล (Interpersonal Helping) หมายถึง การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในองค์กร เมื่อผู้อื่นเกิดปัญหาในการทำงานและไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้

2. ความคิดริเริ่มระดับบุคคล (Individual Initiative) หมายถึง การสื่อสารระหว่างบุคคลอื่นในที่ทำงานด้วยการพูดคุย หรือแนะนำวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นและผลงานของสมาชิกในกลุ่มด้วยเช่นกัน

3. ความตระหนักในหน้าที่งาน (Personal Industry) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงผลการปฏิบัติงานที่สูงเหนือกว่าความคาดหวังที่องค์กรที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน เช่น การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่และรอบคอบมากเป็นพิเศษ

4. การสร้างเสริมความจงรักภักดี (Loyal Boosterish) หมายถึง พฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ช่วยปกป้องชื่อเสียงขององค์กรจากการถูกคุกคามจากภายนอก และรักษาความจงรักภักดีนั้นไว้แม้องค์กรจะตกอยู่ในสภาวะวิกฤต

Tumipseed (1996 อ้างถึงในอริณัฐ์ แสงทองสุข, 2559) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบและแบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Altruistic Compliance) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยไม่มีการบังคับ พฤติกรรมส่วนมากที่แสดงออกมาจะเป็นพฤติกรรมนอกเหนือจากงานที่ทำ เช่น การให้คำแนะนำใหม่ ๆ เกี่ยวกับการทำงาน การจัดฝึกอบรม การให้ความสนใจกับบุคคลอื่น การตรงต่อเวลา การให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาและต้องการช่วยเหลือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะช่วยสร้างประสิทธิผลในการทำงาน

2. พฤติกรรมความเมตตากรุณา (Benevolence) หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ขององค์กรโดยตรง แต่เป็นการช่วยองค์กรในลักษณะการให้ความช่วยเหลือและปกป้ององค์กร เช่น การลดความขัดแย้งและข้อโต้แย้งต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เกิดจากการดำเนินงาน การปกป้องทรัพย์สินขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดียิ่งและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

3. พฤติกรรมที่แสดงออกมาในลักษณะส่วนบุคคล (Personal) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสัมพันธ์ทางสังคม และอาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน รวมไปถึงการแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากท่าทางต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน

Van Scotter and Motowidlo (1996 อ้างถึงในรุจิรา เชาว์สุโข, 2560) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบและแบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. การสนับสนุนระหว่างบุคคล (Interpersonal Facilitation) หมายถึง พฤติกรรมที่เน้นสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล ที่จะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าไปยังเป้าหมายขององค์กร เช่น การร่วมมือและยอมรับผู้อื่น การมีจริยธรรมต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นต้น

2. การอุทิศตนในงาน (Job Dedication) หมายถึง พฤติกรรมเน้นที่ลักษณะการมีวินัยในตนเอง (Self-disciplined Behavior) เช่น ความทุ่มเทในการทำงาน การมุ่งมั่นแก้ปัญหาในงาน เป็นต้น

Borman and Motowidlo (1997 อ้างถึงในดารารัตน์ บุญภูมิ, 2557) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping and Cooperating With Others) หมายถึง พฤติกรรมการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและลูกค้าเมื่อมีปัญหาในการทำงานด้วยความสมัครใจ

2. พฤติกรรมการสนับสนุนและปกป้ององค์การ (Endorsing, Supporting, and Defending Organizational Objectives) หมายถึง ความภักดีของพนักงานต่อองค์การซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ช่วยปกป้องและกล่าวถึงภาพลักษณ์ขององค์การแก่บุคคลภายนอกในแง่ดี และรักษาความจงรักภักดีนั้นไว้แม้องค์การจะตกอยู่ในสภาวะวิกฤต

3. พฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบและกระบวนการ (Following Organizational Rules and Procedure) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความเคารพต่ออำนาจบังคับบัญชา เคารพกฎ และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์การทำงานขององค์การอย่างมีเหตุผล รวมถึงการปฏิบัติตามค่านิยมและนโยบายขององค์การ

4. พฤติกรรมความกระตือรือร้น (Persisting with Effort) หมายถึง ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่เหนือกว่าปกติขององค์การคาดหวังไว้ ซึ่งมีความจำเป็นต่อความสำเร็จในอาชีพ รวมถึงความพยายามอดทนและมีความอดทนอดสู่อุตสาหะและมีสติรู้ผิดชอบชั่วดี

5. พฤติกรรมการอาสาสมัคร (Volunteering to Carry out Task Activities) หมายถึง การอาสาสมัครด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่นอกเหนือขอบเขตของงาน เช่น การให้คำแนะนำ เสนอแนะเพื่อปรับปรุงองค์การ การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีความรับผิดชอบอย่างสูง

Greenberg and Baron (1997 อ้างถึงในวัฒนา อ่อนแก้ว, 2554) กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติงานเกินกว่าความต้องการในบทบาทหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน

2. เป็นพฤติกรรมที่พนักงานตัดสินใจที่จะปฏิบัติตามสถานการณ์ด้วยความสมัครใจ

3. เป็นพฤติกรรมที่พนักงานไม่คาดคิดว่าจะได้รับรางวัลตอบแทนเป็นทางการจากองค์การ

และได้แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนวันหยุดกับเพื่อนร่วมงานและการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

2. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานตระหนักในการปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองและกฎระเบียบขององค์การ เอาใจใส่และตั้งใจที่

จะทำงาน เชื่อฟังกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ตรงต่อเวลา ไม่ขาดงาน ไม่ใช่เวลางานไปทำเรื่องส่วนตัว

3. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับวิถีชีวิตขององค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุมด้วยความสมัครใจ การสนใจประกาศต่าง ๆ

4. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมการสมัครใจหรือยินดีที่จะยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่คับข้องใจ

5. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมที่เน้นแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน เช่น การไม่ใช่อารมณ์แทนการใช้เหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งหรือถกเถียงกับบุคคลอื่น การไม่ทำให้ความขัดแย้งขยายออกไปแม้ว่าจะถูกข่มขู่จากบุคคลอื่น

Farh, Earley and Lin (1997 อ้างถึงในชุนติมา มาลัย, 2552) ได้วิเคราะห์ลักษณะของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในวัฒนธรรมจีน (Chinese Organizational Citizenship behavior Scale) พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การคงเอกลักษณ์ขององค์กร (Identification with The Company) หมายถึง พฤติกรรมช่วยปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ช่วยอธิบายในสิ่งที่ไม่เข้าใจในองค์กรแก่บุคคลภายนอกให้กระจ่างชัด หรือแจ้งข่าวในเชิงบวกขององค์กรสู่สังคมภายนอก

2. การช่วยเหลือและเอื้อประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน (Altruism toward Colleagues) หมายถึง การช่วยเหลือพนักงานใหม่ให้ปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมการทำงานในองค์กรให้เหมาะสม การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานแก้ปัญหา หรือการช่วยแบ่งเบาภาระงานแก่เพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือ

3. ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานตระหนักในการปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองและกฎระเบียบขององค์กรแม้จะไม่มีใครเฝ้าดูพฤติกรรม ขยันและเอาใจใส่ในการทำงาน และหมั่นศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเพิ่มคุณภาพงาน

4. ความกลมกลืนกันระหว่างบุคคลกับบุคคล (Interpersonal Harmony) หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่ใช้อำนาจในตำแหน่งของตนเองเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ต่อตนเอง และจากบุคคลอื่น หลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่รุนแรง ไม่ตำหนิตีติชนหรือกล่าวถึงความบกพร่องของผู้อื่นลับหลัง

5. การปกป้องทรัพยากรขององค์กร (Protecting Company Resources) หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่นำเวลางานไปใช้ทำธุระส่วนตัว ไม่ใช่ทรัพยากรขององค์กรเพื่อการส่วนตัว และไม่แสดงพฤติกรรมโกหกแอบอ้างเพื่อขอยุติงาน เป็นต้น

Motowidlo, Borman and Schmit (1997 อ้างถึงในวัลลพ ล้อมตะกู, 2554) ได้ศึกษาและแบ่งรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีออกเป็น 6 รูปแบบ ดังนี้

1. การช่วยเหลือและการให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในระดับบุคคล (Helping and Cooperating with Others) หมายถึง พฤติกรรมการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและลูกค้าเมื่อมีปัญหาในการทำงานด้วยความสมัครใจ และการไม่เห็นแก่ตัวกับผู้อื่น

2. การช่วยเหลือและการให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในระดับองค์การ (Helping and Cooperating with Others) หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับความสุภาพอ่อนน้อมต่อองค์การที่ไม่แสดงออกถึงความไม่พอใจเมื่อเกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจากเพื่อนร่วมงาน และการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานแก้ปัญหาในการทำงานหรือการช่วยแบ่งเบาภาระงานแก่เพื่อนร่วมงาน

3. การร่วมรับผิดชอบ การสนับสนุน และการปกป้องวัตถุประสงค์ขององค์การ (Endorsing, Supporting and Defending Organizational Objective) หมายถึง ความภักดีของพนักงานต่อองค์การซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ช่วยปกป้อง สนับสนุนและกล่าวถึงภาพลักษณ์ขององค์การแก่นักการตลาดนอกในแง่ดีและรักษาความจงรักภักดีนั้นไว้แม้องค์การจะตกอยู่ในสภาวะวิกฤต

4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และปฏิบัติตามกระบวนการขององค์การ (Following with Enthusiasm and Extra Effort) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความเคารพต่ออำนาจบังคับบัญชา เคารพกฎ และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์การทำงาน และยอมรับค่านิยมและนโยบายขององค์การอย่างมีเหตุผล รวมทั้งมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความสมัครใจ

5. ความกระตือรือร้น ทุ่มเท และมีความพยายามในการปฏิบัติงาน (Persisting with Enthusiasm and Extra Effort) หมายถึง ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่เหนือกว่าปกติขององค์การกำหนดไว้ ซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

6. ความสมัครใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง (Volunteering to Carry out Task Activities) หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่นอกเหนือขอบเขตของงานที่รับผิดชอบด้วยการอาสาสมัครที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เช่น การให้คำแนะนำ เสนอแนะเพื่อพัฒนาองค์การ การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีความรับผิดชอบอย่างสูง

Podsakoff et al. (2000 อ้างถึงในอรุณี ชาติเสรี, 2559) ได้แบ่งลักษณะของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามที่นักวิชาการอื่น ๆ ได้แบ่งไว้ โดยทั่วไปแล้วพฤติกรรมต่าง ๆ มีความคล้ายคลึงหรือมีความซ้ำซ้อนกันเข้ามาอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน สามารถแบ่งได้เป็น 7 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือการให้คำแนะนำ เมื่อมีปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยด้วยความสมัครใจ

หรือการช่วยแบ่งเบาภาระงานแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อให้การทำงานของเพื่อนร่วมงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นให้กับบุคคลอื่น

2. การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความเครียด หรือแรงกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร มีทัศนคติเชิงบวก แม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นจะไม่ใช่ไปตามที่คาดหวัง ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงาน และเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีระหว่างพนักงาน

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) หมายถึง พฤติกรรมพฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร กล่าวถึงภาพลักษณ์ขององค์กรแก่บุคคลภายนอกในแง่ดี ช่วยปกป้องชื่อเสียงขององค์กรจากการถูกคุกคามจากภายนอก และรักษาความจงรักภักดีนั้นไว้แม้องค์กรจะตกอยู่ในสภาวะวิกฤต

4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Organizational Compliance) หมายถึง พฤติกรรมทำให้ความเคารพต่ออำนาจบังคับบัญชา เคารพกฎ และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์การทำงานขององค์กรอย่างมีเหตุผล รวมถึงการปฏิบัติตามค่านิยมและนโยบายขององค์กร แม้จะไม่มีใครเฝ้าดูพฤติกรรม ชัยชนะและเอาใจใส่ในการทำงาน และหมั่นศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเพิ่มคุณภาพงาน

5. ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) หมายถึง พฤติกรรมในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน แนะนำวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานและองค์กรด้วยความสมัครใจ

6. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความร่วมมือที่พนักงานยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบ แสดงออกซึ่งความสนใจหรือมีความผูกพันกับองค์กร มีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กร มีความตระหนักในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กรเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

7. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานสมัครใจในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ดีขึ้น แสวงหาโอกาสและเข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองหรือการเรียนรู้กระบวนการทักษะใหม่ ๆ เพื่อปฏิบัติงานและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรเพิ่มมากขึ้น

George and Jones (2002 อ้างถึงในอรุณี ธิติเสรี, 2559) ได้แบ่งลักษณะของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

1. การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน (Helping Coworkers) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือการให้คำแนะนำเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและตรงตาม

เป้าหมายด้วยความสมัครใจ การช่วยแบ่งเบาภาระงานแก่เพื่อนร่วมงาน การแบ่งปันทรัพยากรแก่เพื่อนร่วมงาน การใส่ใจในรายละเอียดเพื่อป้องกันความผิดพลาด และการให้คำแนะนำในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงานของเพื่อนร่วมงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การเผยแพร่ไมตรีจิตขององค์กร (Spreading Goodwill) หมายถึง พฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรเกิดประสิทธิผล กล่าวถึงภาพลักษณ์ขององค์กรโดยภาพรวมแก่นักศัลยกรรมนอกในแง่ดีที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในฐานะที่องค์กรเป็นผู้สนับสนุนและดูแลเอาใจใส่สมาชิกในองค์กรเป็นอย่างดี หรือการช่วยปกป้องชื่อเสียงขององค์กรจากการถูกคุกคามจากภายนอก เป็นต้น

3. การให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์แก่องค์กร (Making Constructive Suggestions) หมายถึง พฤติกรรมในการริเริ่มสร้าง สรรค์สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน แนะนำวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานและองค์กรด้วยความสมัครใจ สมาชิกขององค์กร ที่มีพฤติกรรมเช่นนี้จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กร

4. การปกป้ององค์กร (Protecting the Organization) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรเพื่อปกป้องหรือคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของสมาชิกในองค์กรและขององค์กร เช่น การต่อต้านวิธีการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่นักศัลยกรรมนอกในองค์กร และการรายงานพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์หรืออาจก่อให้เกิดอันตรายแก่องค์กร เป็นต้น

5. การพัฒนาตนเอง (Developing Oneself) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานสมัครใจในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ดีขึ้น แสวงหาโอกาสและเข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองหรือการเรียนรู้กระบวนการทักษะใหม่ ๆ เพื่อปฏิบัติงานและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรเพิ่มมากขึ้น

ตาราง 2.2 เปรียบเทียบรายละเอียดทฤษฎีของนักวิจัยหลายท่านเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีความคล้ายคลึงกัน

เจ้าของทฤษฎี รายละเอียด	Smith (1983)	Organ (1988)	Morrison (1994)	Borman and Motowidlo (1996)	Greenberg and Baron (1997)	Podsakoff et al. (2000)	George and Jones (2002)
การให้ความช่วยเหลือ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การเคารพสิทธิผู้อื่น		✓			✓		
การมีน้ำใจนักกีฬา		✓	✓		✓	✓	
การให้ความร่วมมือ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ความสำนึกในหน้าที่		✓	✓	✓	✓	✓	
ความภักดีต่อองค์กร				✓		✓	✓
ความกระตือรือร้น				✓			
ความคิดสร้างสรรค์						✓	✓
การพัฒนาตนเอง						✓	✓

หมายเหตุ ผู้วิจัยจัดทำตารางเปรียบเทียบรายละเอียดทฤษฎีขึ้นเองจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การที่พนักงานมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร Organ (1988 อ้างถึงใน พรเทพ แก้วเชื้อ, 2560) ได้ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างดีที่สุด และส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กรมากที่สุด อีกทั้ง Podsakoff (1997 อ้างถึงใน อธิษฐ์ แสงทองสุข, 2559) ยังได้สรุปว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีส่วนช่วยในการส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. เป็นการส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้หลายด้าน
2. ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในด้านการจัดการ

3. มีพนักงานเพื่อขึ้นอย่างไม่จำกัดโดยมีเป้าหมายในการสร้างผลงาน และการช่วยเหลือการทำงานของพนักงานอื่นทั้งกลุ่มตนเองและกลุ่มอื่น
4. ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้ร่วมงาน เนื่องจากมีการช่วยเหลือการทำงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้และพนักงานสามารถสร้างผลงานได้รวดเร็วและเต็มที่
5. ทำให้สามารถดึงดูดและรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้

Blau (1964 อ้างถึงในกนกวรรณ ศรีทองสุข, 2559) ได้เสนอทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange theory) ซึ่งทฤษฎีนี้สามารถอธิบายได้ 2 ประเด็น ดังนี้

1. หลักทางสังคม (social principle) เป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคมกันระหว่างองค์กรกับบุคลากร หรือหัวหน้างานกับพนักงาน ซึ่งกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมจะอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อใจซึ่งกันและกัน (trust) กล่าวคือเมื่อบุคคลได้รับพฤติกรรมหรือการกระทำที่ทำให้ตนเกิดความรู้สึกที่ดีจากอีกบุคคลหนึ่ง ก็จะทำให้บุคคลนั้นอยากที่จะตอบแทนสิ่งดี ๆ กลับไป ซึ่งอาจกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น หากองค์กรมีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร ๆ ที่ดี จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเหมาะสม หรือการเอาใจใส่กับบุคลากรในทุกระดับ จะทำให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมขึ้นระหว่างองค์กรกับบุคลากร โดยที่ความเปื้อน่ายในการทำงานของบุคลากรจะลดลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรจะสูงขึ้น ความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองของบุคลากรจะสูงขึ้น เพื่อเป็นการตอบแทนสิ่งที่ตนได้รับจากองค์กร เป็นต้น

2. หลักทางเศรษฐกิจ (economic principle) เป็นการแลกเปลี่ยนแบบคาดหวังของบุคลากรในการได้รับผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรมและมีความชัดเจนจากองค์กร โดยเป็นความคาดหวังรางวัลตอบแทนทางเศรษฐกิจของบุคลากรกับองค์กร มีการแลกเปลี่ยนอย่างเป็นทางการ เมื่อบุคลากรได้ทุ่มเทในการทำงาน มีผลการปฏิบัติงานสูง ก็จะคาดหวังในการได้รับการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนพิเศษ และอื่น ๆ เพื่อเป็นการตอบแทนสิ่งที่ตนได้มอบให้องค์กร เป็นต้น

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เมื่อได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากการศึกษาความหมาย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แล้วพบว่า หากองค์กรเห็นความสำคัญและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นนั้น จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น เกิดทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และจะทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับ Organ and Bateman (1991 อ้างถึงในพินดา อร่ามจรัส, 2550) กล่าวว่า งานที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรทั้งด้านร่างกายด้านจิตใจ และต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้จาก การขาดงาน การลาออก และพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยได้เลือก ทฤษฎีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ Organ (1988 อ้างถึงในพรเทพ แก้วเชื้อ, 2560) มาเป็นแนวคิดหลักและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเนื่องจาก เป็นทฤษฎีที่สามารถแบ่งพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้อย่างครอบคลุม และชัดเจนได้ดีกว่าแนวคิดอื่น อีกทั้งได้รับการยอมรับจากนักวิชาการอย่างกว้างขวาง ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ 5 รูปแบบได้แก่ พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมกรเคารพสิทธิผู้อื่น พฤติกรรมกรมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ สามารถนำมาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในวิจัยครั้งนี้ได้อย่างเหมาะสม โดยทฤษฎีนี้ได้นำเสนอพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ที่น่าสนใจว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่พนักงานมีให้องค์กรนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้เป็นทางการด้วยความสมัครใจ และเป็นส่วนที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยไม่ได้ร้องขอหรือถูกบังคับและไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ

2.3 ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

อำเภอกาญจนดิษฐ์ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้ ทิศเหนือติดต่อกับอำเภอไทย ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอคอนสาร และอำเภอสีชล (จังหวัดนครศรีธรรมราช) ทิศใต้ติดต่อกับอำเภอนบพิตำ (จังหวัดนครศรีธรรมราช) และอำเภอบ้านนาสาร ทิศตะวันตกติดต่อกับอำเภอบ้านนาสารและอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี

การปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2 ประเภท ได้แก่ เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมด 14 แห่ง ซึ่งมีข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนทั้งหมด 515 คน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. เทศบาลตำบลกาญจนดิษฐ์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกะแดะทั้งตำบล มีข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 83 คน
2. เทศบาลตำบลท่าทองใหม่ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลท่าทองใหม่ มีข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 30 คน
3. เทศบาลตำบลช้างซ้าย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลช้างซ้ายทั้งตำบล มีข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 42 คน
4. เทศบาลตำบลช้างขวา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลช้างขวาทั้งตำบล มีข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 46 คน
5. เทศบาลตำบลกรูด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกรูดทั้งตำบล มีข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 37 คน
6. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าทองใหม่ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลท่าทองใหม่) มีข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 36 คน
7. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าทองทั้งตำบล มีข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 32 คน
8. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลทุ่งกงทั้งตำบล มีข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 28 คน

9. องค์การบริหารส่วนตำบลพลาอาสา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพลาอาสาทั้งตำบล มีข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 27 คน

10. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลป่าร้อนทั้งตำบล มีข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 26 คน

11. องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลตะเคียนทองทั้งตำบล มีข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 33 คน

12. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอุแท ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าอุแททั้งตำบล มีข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 47 คน

13. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งรัง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลทุ่งรังทั้งตำบล มีข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนทั้งหมด 19 คน

14. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสระ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคลองสระทั้งตำบล มีข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 29 คน

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562

มาตรา 50 เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
3. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา 51 เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
2. ให้มีโรงพยาบาลสัตว์
3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
5. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
9. เทศพาณิชย์

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา 67 องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
(1/1) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว พนักงานคณะกรรมการ
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5. จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

7. ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 องค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวน

สาธารณะ

5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

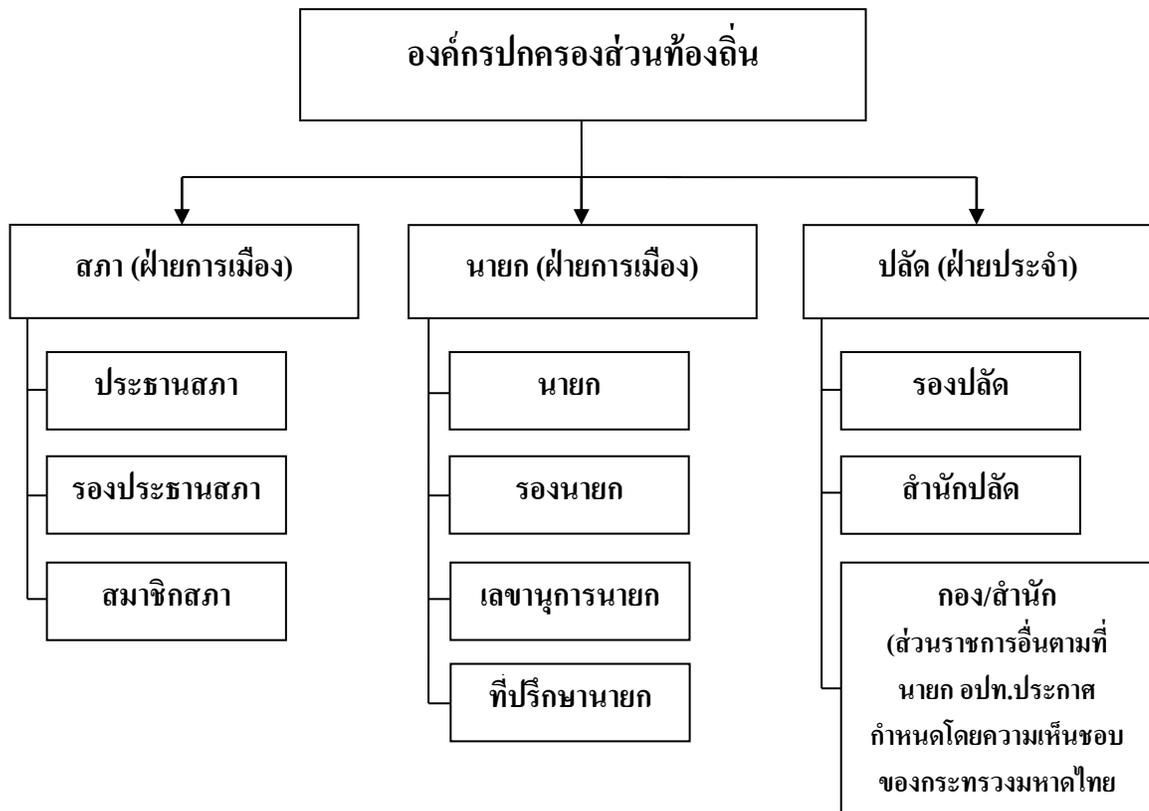
9. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

ภาพที่ 2.1 โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Organ and Konovsky (1989 อ้างถึงในกันยารัตน์ จันทร์สว่าง, 2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดต่องาน (การประเมินเกี่ยวกับงานและค่าตอบแทน) และภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่องาน (เช่น หงุดหงิดกระตือรือร้นหรือภาคภูมิใจ) ในการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่าความคิดต่องานทั้งการประเมินเกี่ยวกับงานและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยรับรู้ว่าการได้รับค่าจ้าง และโอกาสการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

Smith, Organ and Near (1993 อ้างถึงในอาภา ศรีสุข และเสาวนีย์ สุวรรณวงศ์, 2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการวิเคราะห์เส้นทางในพนักงานธนาคาร โดยแบ่งพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 2 ลักษณะ คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือและพฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางตรงกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาส่งผลทางตรงกับพฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม

Organ and Ryan (1995 อ้างถึงในกันยารัตน์ จันทร์สว่าง, 2553) ได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ จากข้อมูลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารด้านจิตวิทยาและพฤติกรรมองค์กรตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526-2537 พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในทุกงานวิจัย โดย 80% ของงานวิจัยทั้งหมดใช้ตัวแปรความพึงพอใจในงานในการศึกษาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

Lovel (2001 อ้างถึงในปฏิพัฒน์ อุดรไสว, 2552) ได้ศึกษาผลกระทบของเพศที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการประเมินผลการปฏิบัติงานทำการทดลองกับที่ปรึกษาโรงเรียนประถมของชาวผิวขาวที่อาศัยอยู่ในหอพัก จำนวน 96 คน ให้คะแนนกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของผู้อื่น และให้คะแนนผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการหอพัก พบว่า เพศหญิงจะได้คะแนนพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าเพศชาย แต่ไม่มีความแตกต่างในคะแนนผลการปฏิบัติงานของทั้ง 2 เพศ

วาท วิลาวรรณ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จเครือซีเมนต์ไทย จำนวน 288 คน พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานในระดับบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพ มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมสูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการและพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ไม่มีความแตกต่างกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วน ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน มีความแตกต่างกับระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ฉัฐชัย มีชั้นช่วง (2553) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 โดยมีนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 2) อิทธิพลของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 3) เปรียบเทียบระหว่างอิทธิพลของคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 จำนวน 256 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับสูง 2) อิทธิพลของคุณภาพชีวิต และอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 17.0 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และได้ร้อยละ 28.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ อิทธิพลของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 30.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สูงกว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปราณีต อินทรประสิทธิ์ (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง จำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแล้วข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านปรากฏว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางเห็นด้วยกับด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงสุด รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมตามลำดับค่าเฉลี่ย

อลงกต จิตต์ปราณี (2553) ได้ศึกษาโดยมีนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ระดับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร 2) เปรียบเทียบความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามภาคธุรกิจและคุณสมบัติส่วนบุคคล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชากับความไว้วางใจในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของ พนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษา พบว่า 1) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง ความไว้วางใจในองค์กรในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรโดยภาพรวมในระดับสูง 2) ภาคธุรกิจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) แตกต่างกันมีความไว้วางใจในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาพบว่า พนักงานภาคธุรกิจการบริการมีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามากกว่าพนักงานภาคธุรกิจการค้า สำหรับคุณสมบัติส่วนบุคคลต่างกันมีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน ส่วนคุณสมบัติส่วนบุคคลต่างกันมีความไว้วางใจในองค์กรแตกต่างกัน คือ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือน และคุณสมบัติส่วนบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีในองค์กรแตกต่างกันคือ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด ประสบการณ์ทำงานในองค์กร และอัตราเงินเดือน 3) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชากับความไว้วางใจในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน 4) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตจังหวัดนครปฐม

พรชนก ศรีขำ (2554) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานห้างเทสโก้โลตัส โดยประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานห้างเทสโก้โลตัส จำนวน 230 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานห้างเทสโก้โลตัส มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ ตามลำดับ และพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพ และอายุงานต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .005 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานที่มี เพศ ตำแหน่งงาน และแผนกที่สังกัดต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัญหาถ ฉันทประดัด (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรด้านศุลกากรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรด้านศุลกากรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 155 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรด้านศุลกากรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในระดับสูง 2) บุคลากรด้านศุลกากรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรด้านศุลกากรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฉันทพล โทบารมีกุล (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารชนชาติ โดยมีนัยสำคัญประสงค์ ดังนี้ 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 และ 3) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 จำนวน 217 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง

ในงานและด้านความภูมิใจในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยรวม

ลักขณา เพาะปลูก (2555) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย สาขาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย สาขาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำนวน 70 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย สาขาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อันดับแรก คือ ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย สาขาจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

สุภารัตน์ ครุฑสิทธิ์ (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อ การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน 400 คน ที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตใน การทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน เอกชนเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 44.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมพงษ์ รัตนนุวงศ์ (2558) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 65 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีรายได้อยู่ในระดับ 10,001-20,000 บาท มีอายุการทำงาน 1-5 ปี และเป็นพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตใน การทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า มีเพียงรายได้ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตใน การทำงาน กลุ่มตัวอย่างประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเองทุกด้านอยู่ใน ระดับสูง โดยเรียง

ตามความสำคัญจาก ความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงานและปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในประเด็นความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ชไมพร ศรีรัตต์ (2559) ได้ศึกษา ผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและประกอบชิ้นส่วนยานยนต์ โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและประกอบ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบตามสะดวก ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี 2) ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

กาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ภาครัฐแห่งหนึ่ง ด้วยแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 343 ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และอายุงานไม่ส่งผล ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 2) วัฒนธรรมองค์การ ด้านเอกลักษณ์ ระบบการให้รางวัลและแบบของการสื่อสารส่งผล ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการ ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ ความมีน้ำใจในกักกีฬา และความสำนึกในหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ชันวณี ประกอบทอง (2560) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรีณิสรอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 153 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ซึ่งด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับสูงที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับสูงที่สุด ส่วนในด้านพฤติกรรมความสำนึกใน

หน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

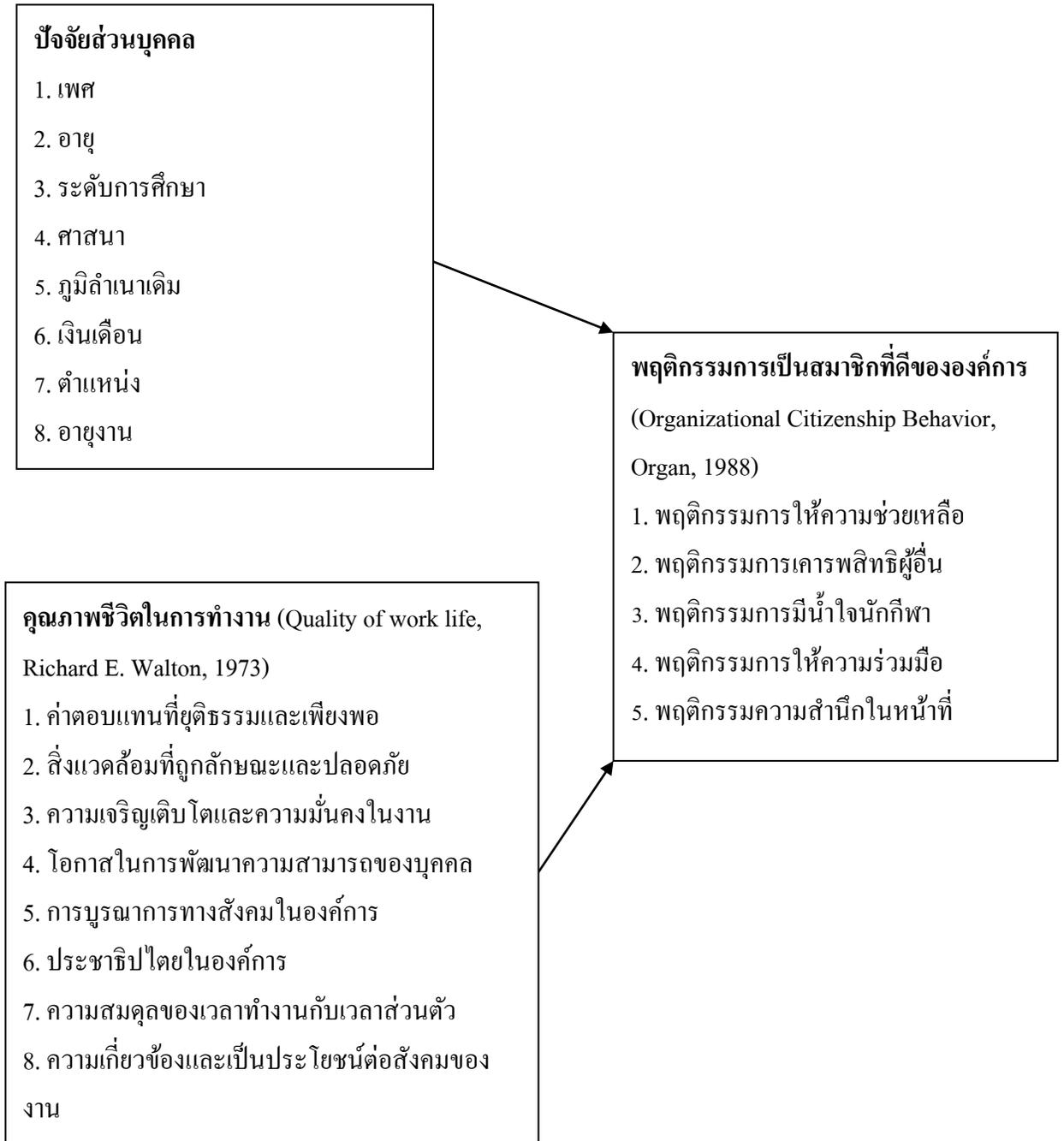
พิศโสภา ทิฆมาวงศ์ (2560) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 412 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (x) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 8 ด้าน (Walton, 1974) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย ความรู้ความสามารถในงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมด้านสังคม ความยุติธรรมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับสูง 2) ความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก 3) ด้านการรับรู้ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง 4) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานโดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงาน ช่วงอายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และ ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหาร สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.01$) และสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 55.1

รุจิรา เชาวส์ุโข (2560) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วน ยานยนต์แห่งหนึ่ง กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ตลอดจนศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์ส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวน 286 คน ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับที่

ต่ำ ($r = 0.255^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ต่ำ ($r = 0.124^*$) และ ($r = 0.243^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

เบญจพร กลิ่นสิงาม และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 383 คน พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือนไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2) บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐาน และความผูกพัน ค่าตอบแทน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ภาวะผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดสงขลา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.1 การตรวจแบบวัดและการให้คะแนน
 - 3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 515 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2563 จากเว็บไซต์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในปี พ.ศ.2563 ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณตามหลักของ Taro Yamane (1973 อ้างถึงในรุจิรา เชาวสุโข, 2560) และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ขอมให้คลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{n}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ N = ขนาดของประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ขนาดของความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (.05)

เมื่อแทนค่าจำนวนข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในสูตรดังกล่าวโดยกำหนด $N = 1,578$ คน และ $e = .05$ จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{515}{1 + 515 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{515}{2.287}$$

$n = 226.18$ (คิดเป็น 226 คน)

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีจำนวน 226 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

โดยเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 14 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ไว้ที่ 226 คน
2. กำหนดช่วงที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่าง (Interval) โดยนำจำนวนประชากรทั้งหมดหาร

ด้วยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากสูตร $I = \frac{N}{n}$

$$\text{ช่วงที่ใช้ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{515}{225} = 2.28 \text{ (คิดเป็น 2.3)}$$

ดังนั้นช่วงที่ใช้ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างคือ 2

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ จำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

	ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1	เทศบาลตำบลกาญจนดิษฐ์	83	36	15.92
2	เทศบาลตำบลท่าทองใหม่	30	13	5.75
3	เทศบาลตำบลช้างซ้าย	42	19	8.40
4	เทศบาลตำบลช้างขวา	46	20	8.84
5	เทศบาลตำบลกรูด	37	16	7.07
6	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่	36	16	7.07
7	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทอง	32	14	6.19
8	องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกง	28	12	5.30
9	องค์การบริหารส่วนตำบลพลาญวาส	27	12	5.30
10	องค์การบริหารส่วนตำบลปาร์อน	26	11	4.86
11	องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง	33	15	6.63
12	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอุแท	47	21	9.29
13	องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งรัง	19	8	3.53
14	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสระ	29	13	5.75
	รวม	515	226	100

ที่มา: เว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี.

(2563)

3.2 แบบแผนการวิจัย

สำหรับการวิจัยนี้ ได้ดำเนินการศึกษาภายใต้ข้อมูล 2 ประเภทคือ

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถาม (Questionnaires) ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นโดยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า หนังสือ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ บทความทางวิชาการ วารสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยประกอบด้วยคำถามปลายปิด (Close Ended Question) ประกอบด้วย 3 ตอน จำนวน 72 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นแบบสอบถามโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นข้อคำถามลักษณะตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 8 ข้อ ได้แก่ ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ภูมิลำเนาเดิม ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง อายุงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สร้างตามแนวคิดของ Richard E. Walton (1973) ทั้งหมด 39 ข้อ แบ่งเป็น 8 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair compensation) 5 ข้อ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy environment) 5 ข้อ
3. ความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) 5 ข้อ
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human capacities)

5 ข้อ

5. การบูรณาการทางสังคมในองค์กร (Social integration) 5 ข้อ
6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) 4 ข้อ
7. ความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (The total life space) 5 ข้อ
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (Social relevance) 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างตามแนวคิดของ Organ (1988) หมด 25 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) 5 ข้อ
2. พฤติกรรมการเคารพสิทธิผู้อื่น (Courtesy) 5 ข้อ
3. พฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) 5 ข้อ
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Conscientiousness) 5 ข้อ
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Civic virtue) 5 ข้อ

3.3.1 การตรวจแบบวัดและการให้คะแนน

1. แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละแยกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการ
2. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า Likert Rating Scale 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความเห็น	คะแนนข้อคำถาม
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้วิธีการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น จากสูตร

$$(\text{คะแนนเฉลี่ยสูงสุด} - \text{คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น} = 5.00 - 1.00 / 3 = 1.33$$

เมื่อรวบรวมข้อมูลและ แจกแจงความถี่แล้ว จึงคำนวณหาค่าเฉลี่ยรายข้อเพื่อหาระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนน แบ่งออกเป็น 3 เกณฑ์ ดังนี้

คะแนน 3.68 - 5.00 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับ สูง

คะแนน 2.34 - 3.67 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนน 1.00 - 2.33 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับ ต่ำ

3.3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากหนังสือ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ บทความทางวิชาการ วารสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อจะได้จัดทำ แบบสอบถามเพื่อให้ตรงกับตัวแปรที่ศึกษา

2. ตรวจสอบร่างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องที่ได้จากข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า หนังสือ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ บทความทางวิชาการ วารสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์

3. รวบรวมข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามเป็นแบบสอบถามมาตรวัดแบบประเมินค่า Likert Rating Scale 5 ระดับ

3.3.3 การทดสอบเครื่องมือใช้ในการวิจัย

1. ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา ภาษาที่ใช้ สามารถสื่อความหมายได้ชัดเจนตรงตามจุดมุ่งหมายการวิจัย และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ของเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความสอดคล้อง ตลอดจนความถูกต้องของเนื้อหาในแบบสอบถาม พร้อมทั้งแก้ไขให้เรียบร้อย

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปปรึกษาคณะกรรมการที่ปริญญาสาหรณิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบในด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ว่าแต่ละข้อคำถามตรงตามจุดมุ่งหมายการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ เท่ากับ 0.90 (ต้องมีค่ามากกว่า 0.66) และปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะและคำแนะนำของ คณะกรรมการที่ปริญญาสาหรณิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ

3. ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบ (Pretest) กับประชากรที่ไม่ใช่ประชากรที่ใช้ในการศึกษา แต่มีลักษณะคล้ายกลุ่มประชากรที่ศึกษา จำนวน 20 คน จากนั้น หาความเชื่อมั่น โดยโดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient, 1970: 161) ซึ่งแต่ละข้อคำถามจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาไม่ต่ำกว่า 0.66 โดยหากมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามยังมีค่าความเชื่อมั่น ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจทานความเรียบร้อยอีกครั้ง แล้วจึงทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการทำการวิจัยจริงต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า หนังสือวิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ บทความทางวิชาการ วารสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์

2. ประสานงานเบื้องต้นกับผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร โดยให้กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 226 คน ตอบแบบสอบถาม

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด นำมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS v.16 (Statistical Product and Service Solution) เพื่อการวิจัย โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย มีดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3.5.2 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics)

1. ใช้การวิเคราะห์ t-test (Independent sample t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง
2. ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน แหน่ง อายุ เปรียบเทียบความแตกต่างราชการ ถ้าหากพบความแตกต่างกันจะเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe
3. ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis: Stepwise) ซึ่งกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ไว้ที่ระดับ .05 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 226 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์และตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R ²	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุกำลัง/ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด
R change	แทน	ประสิทธิภาพการทำนายที่เพิ่มขึ้นเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระเข้าไป
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P<.01)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P<.05)

X ₁	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
X ₂	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
X ₃	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน
X ₄	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
X ₅	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร
X ₆	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร
X ₇	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว
X ₈	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน
Y ₁	แทน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความช่วยเหลือ
Y ₂	แทน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น
Y ₃	แทน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการมีน้ำใจนักกีฬา
Y ₄	แทน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความร่วมมือ
Y ₅	แทน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านความสำนึกในหน้าที่
Y	แทน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนที่ 3 ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 5 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา ภูมิลำเนาเดิม ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง และอายุงาน วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n=226)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	75	33.19
หญิง	151	66.81
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	28	12.39
31 – 40 ปี	95	42.03
41 – 50 ปี	84	37.17
51 ปี ขึ้นไป	10	8.41
ศาสนา		
พุทธ	219	96.90
อิสลาม	7	3.10

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภูมิลำเนาเดิม		
จังหวัดสุราษฎร์ธานี	166	73.45
3 จังหวัดชายแดนใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส)	4	2.21
จังหวัดอื่นในภาคใต้	48	21.24
จังหวัดในภาคอื่นๆ	7	3.10
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	10.18
ปริญญาตรี	141	62.39
ปริญญาโท	58	25.66
ปริญญาเอก	4	1.77
เงินเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	68	30.09
15,000 - 30,000 บาท	113	50.00
30,001 - 45,000 บาท	40	17.70
45,001 บาท ขึ้นไป	5	2.21
ตำแหน่ง		
พนักงานจ้าง	63	27.88
ทั่วไป	42	18.58
วิชาการ	84	37.17
อำนวยการท้องถิ่น	23	10.18
บริหารท้องถิ่น	14	6.19
อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	64	28.32
6 – 10 ปี	67	29.65
11 – 15 ปี	54	23.89
15 ปี ขึ้นไป	41	18.14
รวม	293	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 66.81 ส่วนเพศชาย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 33.19

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 42.03 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 37.17 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.39 และอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.41

ศาสนา พบว่า ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 96.90 ส่วนนับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10

ภูมิลำเนาเดิม พบว่า ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 73.45 รองลงมาคือ ภูมิลำเนาเดิมจังหวัดอื่นในภาคใต้ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 21.24 ภูมิลำเนาเดิมจังหวัดในภาคอื่นๆ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 และภูมิลำเนาเดิม 3 จังหวัดชายแดนใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.21

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 62.39 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 25.66 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.18 และระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.77

เงินเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 15,000 - 30,000 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 30.09 เงินเดือน 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 และเงินเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.21

ตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งวิชาการ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 37.17 รองลงมาคือ มีตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 27.88 ตำแหน่งทั่วไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.58 ตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.18 และตำแหน่งบริหารท้องถิ่น จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.19

อายุงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุงาน 6 – 10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 29.65 รองลงมาคือ มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 28.32 อายุงาน 11 – 15 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.89 และอายุงาน 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 18.14

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตาราง 4.2 - 4.10

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.51	0.81	ปานกลาง	7
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.68	0.80	สูง	5
3. ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน	3.41	0.87	ปานกลาง	8
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.77	0.78	สูง	3
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร	3.88	0.74	สูง	2
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.63	0.80	ปานกลาง	6
7. ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว	3.70	0.80	สูง	4
8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน	3.97	0.70	สูง	1
โดยรวม	3.69	0.79	สูง	

จากตาราง 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.79) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.70) รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.74) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.77$, S.D.= 0.78) ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 0.80) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 0.80) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.80) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.81) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.41$, S.D.= 0.87)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ				
1. ท่านคิดว่าองค์กรจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นไปอย่างเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	3.64	0.77	ปานกลาง	1
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.60	0.73	ปานกลาง	2
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน	3.60	0.83	ปานกลาง	3
4. ท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	3.49	0.82	ปานกลาง	4
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนมีความเหมาะสม และเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.24	0.91	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.51	0.81	ปานกลาง	

จากตาราง 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัด

สุราษฎร์ธานี ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.81) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่าองค์กรจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นไปอย่างเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.77) รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.73) ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้อื่นในสาขาอาชีพเดียวกัน ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.83) และท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.49$, S.D.= 0.82) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนมีความเหมาะสม และเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.24$, S.D.= 0.91)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย				
1. ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพที่ดีของท่าน	3.62	0.84	ปานกลาง	4
2. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของท่าน	3.72	0.84	ปานกลาง	2
3. ท่านคิดว่าองค์กรวางมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.61	0.79	ปานกลาง	5
4. ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานของท่าน เช่น แสงสว่าง เสียง และอุณหภูมิ อยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการทำงาน	3.76	0.77	สูง	1
5. ท่านคิดว่าอุปกรณ์ในการทำงานได้รับการบำรุงรักษาและตรวจสอบให้มีความปลอดภัยอย่างเพียงพอ	3.69	0.78	สูง	3
โดยรวม	3.68	0.80	สูง	

จากตาราง 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 0.80) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานของท่าน เช่น แสงสว่าง เสียง และอุณหภูมิ อยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.67$, S.D.= 0.77) รองลงมา คือ ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของท่าน ($\bar{X} = 3.72$, S.D.= 0.84) ท่านคิดว่าอุปกรณ์ในการทำงานได้รับการบำรุงรักษาและตรวจสอบให้มีความปลอดภัยอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.78) และท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพที่ดีของท่าน ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= 0.84) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ท่านคิดว่าองค์การวางมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.91)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน				
1. ท่านคิดว่าโครงสร้างขององค์กรเอื้อต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของท่านที่สูงขึ้นไป	3.36	0.84	ปานกลาง	4
2. ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสนใจในการส่งเสริมท่านให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	3.38	0.84	ปานกลาง	3
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.46	0.83	ปานกลาง	2
4. ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่มีโอกาสถูกกลั่นแกล้งจนต้องลาออก	3.31	0.98	ปานกลาง	5
5. ท่านมั่นใจว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงให้ท่านสามารถปฏิบัติงานไปจนถึงเกษียณได้	3.53	0.87	ปานกลาง	1
โดยรวม	3.41	0.87	ปานกลาง	

จากตาราง 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41, S.D. = 0.87$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมั่นใจว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงให้ท่านสามารถปฏิบัติงานไปจนถึงเกษียณได้ ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.87$) รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.46, S.D. = 0.83$) ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสนใจในการส่งเสริมท่านให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.38, S.D. = 0.84$) และท่านคิดว่าโครงสร้างขององค์กรเอื้อต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของท่านที่สูงขึ้นไป ($\bar{X} = 3.36, S.D. = 0.84$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่มีโอกาสถูกกลั่นแกล้งจนต้องลาออก ($\bar{X} = 3.31, S.D. = 0.98$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล				
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ	3.66	0.88	ปานกลาง	5
2. ท่านมีโอกาสดูแลใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	3.83	0.80	สูง	2
3. ท่านได้ทำงานที่ทำให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้ และทักษะของตนเองตลอดเวลา	3.84	0.79	สูง	1
4. ท่านมีโอกาสรียนรู้งานที่ทำเพิ่มมากขึ้นจากเพื่อนร่วมงาน	3.77	0.73	สูง	3
5. ท่านมีความสามารถปฏิบัติงาน จนสามารถถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานได้	3.75	0.71	สูง	4
โดยรวม	3.77	0.78	สูง	

จากตาราง 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัด สุราษฎร์ธานี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$, S.D.= 0.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้ทำงานที่ทำให้ท่าน สามารถพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.79) รองลงมาคือ ท่านมี โอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะใน การทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.80) ท่านมี โอกาสเรียนรู้งาน ที่ทำเพิ่มมากขึ้นจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D.= 0.73) และท่านมี ความสามารถปฏิบัติงาน จนสามารถถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.71) ส่วนข้อที่ มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= 0.88)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วน ท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร				
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.98	0.71	สูง	1
2. ท่านได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือใน การทำงานจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการอยู่เสมอ	3.89	0.74	สูง	2
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	3.85	0.72	สูง	3
4. ท่านคิดว่าองค์กรมีลักษณะงานที่สนับสนุนให้ ท่าน มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.83	0.74	สูง	4
5. ท่านมีโอกาได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ได้สร้างความ สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.83	0.77	สูง	5
โดยรวม	3.88	0.74	สูง	

จากตาราง 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.74) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.71) รองลงมาคือ ท่านได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.74) ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.72) และท่านคิดว่าองค์กรมีลักษณะงานที่สนับสนุนให้ท่าน มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.74.) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ท่านมีโอกาสดำเนินกิจกรรมที่ได้สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.77)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร				
1. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน	3.54	0.82	ปานกลาง	4
2. ท่านรู้สึกว่าการเลือกแนวทางปฏิบัติงานในองค์กรต้องคำนึงถึงเสียงข้างมาก	3.64	0.83	ปานกลาง	3
3. ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานอย่างเปิดเผย และมีเสรีภาพในการพูดอย่างเสมอภาค	3.64	0.79	ปานกลาง	2
4. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	3.68	0.76	สูง	1
โดยรวม	3.63	0.80	ปานกลาง	

จากตาราง 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.80) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 0.76) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานอย่างเปิดเผย และมีเสรีภาพในการพูดอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.79) และท่านรู้สึกว่าการเลือกแนวทางปฏิบัติงานในองค์กรต้องคำนึงถึงเสียงข้างมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.54$, S.D.= 0.82)

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว				
1. ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันกำหนดเวลา โดยไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน	3.79	0.75	สูง	2
2. ท่านสามารถแบ่งเวลางานออกจากเวลาส่วนตัวหรือครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.87	0.70	สูง	1
3. ท่านมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองอย่างเพียงพอ	3.70	0.83	สูง	3
4. ท่านไม่นำงานกลับมาที่บ้านหลังจากเลิกงาน	3.51	0.91	ปานกลาง	5
5. ท่านมีเวลาไปเข้าร่วมสังคมกับเพื่อน ๆ ได้ตามโอกาสที่ต้องการ	3.62	0.80	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.70	0.80	สูง	

จากตาราง 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัด

สุราษฎร์ธานี ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 0.80) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถแบ่งเวลางานออกจากเวลาส่วนตัวหรือครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.87$, S.D.= 0.70) รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันกำหนดเวลา โดยไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= 0.75) ท่านมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 0.83) และท่านมีเวลาไปเข้าร่วมสังคมนับกับเพื่อน ๆ ได้ตามโอกาสที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ท่านไม่นำงานกลับมาที่บ้านหลังจากเลิกงาน ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.91)

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน				
1. ท่านและองค์กรให้บริการประชาชนโดยมุ่งเน้นความพึงพอใจและความต้องการของประชาชน	4.00	0.67	สูง	1
2. ท่านและองค์กรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.00	0.68	สูง	2
3. ท่านและองค์กรให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.96	0.69	สูง	4
4. ท่านคิดว่าองค์กรมีการรณรงค์ให้บุคลากรประพฤติตนเป็นคนดีและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชน	3.90	0.75	สูง	5
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	3.98	0.69	สูง	3
โดยรวม	3.97	0.70	สูง	

จากตาราง 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัด

สุราษฎร์ธานี ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านและองค์การให้บริการประชาชน โดยมุ่งเน้นความพึงพอใจและความต้องการของประชาชน ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.67) รองลงมาคือ ท่านและองค์การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.68) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.69) และท่านและองค์การให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ท่านคิดว่าองค์การมีการรณรงค์ให้บุคลากรประพฤติตนเป็นคนดีและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชน ($\bar{X} = 3.90$, S.D.= 0.75)

ส่วนที่ 3 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตาราง 4.11-4.16

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	3.94	0.68	สูง	5
2. ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น	4.08	0.67	สูง	1
3. ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา	4.04	0.63	สูง	4
4. ด้านการให้ความร่วมมือ	4.07	0.65	สูง	3
5. ด้านความสำนึกในหน้าที่	4.08	0.69	สูง	2
โดยรวม	4.04	0.66	สูง	

จากตาราง 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.67) รองลงมาคือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.79) ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.65) และด้านการมีน้ำใจนักกีฬา ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.63) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดท้าย คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.68)

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการให้ความช่วยเหลือ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านการให้ความช่วยเหลือ				
1. ท่านยินดีปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่มีความจำเป็นต้องลาหยุดงาน	3.95	0.67	สูง	1
2. ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีภาระงานมาก	3.93	0.67	สูง	4
3. ท่านอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน โดยไม่ต้องร้องขอเมื่อมีเรื่องจำเป็นเร่งด่วน	3.92	0.68	สูง	5
4. ท่านเป็นผู้รับฟังและเป็นที่ปรึกษาที่ดีของเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.67	สูง	1
5. ท่านยินดีให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่บุคลากรใหม่ แม้ไม่ใช่หน้าที่ของท่าน	3.95	0.70	สูง	3
โดยรวม	3.94	0.68	สูง	

จากตาราง 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$,

S.D.= 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านยินดีปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่มีความจำเป็นต้องลาหยุดงาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.67) และท่านเป็นผู้รับฟังและเป็นที่ปรึกษาที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.67) รองลงมาคือ ท่านยินดีให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่บุคลากรใหม่ แม้ไม่ใช่หน้าที่ของท่าน ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.70) และท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีภาระงานมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D.= 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ท่านอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่ต้องร้องขอเมื่อมีเรื่องจำเป็นเร่งด่วน ($\bar{X} = 3.92$, S.D.= 0.68)

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น				
1. ท่านอธิบายและแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกครั้ง ก่อนจะกระทำการสำคัญใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.60	สูง	5
2. ท่านไม่ชอบก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.81	สูง	4
3. ท่านจะขออนุญาตทุกครั้งก่อนที่จะเอาสิ่งของของเพื่อนร่วมงานมาใช้	4.12	0.69	สูง	2
4. ท่านเต็มใจรับฟังและเคารพต่อความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.59	สูง	1
5. ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่มีผลกระทบทางลบต่อเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.68	สูง	3
โดยรวม	4.08	0.67	สูง	

จากตาราง 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอ

กาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเต็มใจรับฟังและเคารพต่อความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.59) รองลงมาคือ ท่านจะขออนุญาตทุกครั้งก่อนที่จะเอาสิ่งของของเพื่อนร่วมงานมาใช้ ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= 0.69) ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่มีผลกระทบทางลบต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= 0.68) และท่านไม่ชอบก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ท่านอธิบายและแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกครั้ง ก่อนจะกระทำการสำคัญใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.60)

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา				
1. ท่านยอมรับผลลัพธ์จากการทำงาน แม้ว่าจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้	3.96	0.64	สูง	5
2. ท่านไม่ชอบร้องเรียนหรือวิจารณ์ในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องและไม่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	4.04	0.67	สูง	3
3. ท่านยอมรับในกฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์การ แม้ว่าจะขัดแย้งกับความคิดเห็นของท่าน	4.01	0.63	สูง	4
4. ท่านตั้งใจที่จะปรับปรุงการงานให้ดียิ่งขึ้น เมื่อได้รับคำวิจารณ์จากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน	4.10	0.62	สูง	2
5. ท่านจะพยายามแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตัวเองก่อนที่จะรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	4.11	0.60	สูง	1
โดยรวม	4.04	0.63	สูง	

จากตาราง 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ

กาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านจะพยายามแก้ไขปัญหาในการทำงาน นด้วยตัวเองก่อนที่จะรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= 0.60) รองลงมาคือ ท่านตั้งใจที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เมื่อได้รับคำวิจารณ์จากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.62) ท่านไม่ชอบร้องเรียนหรือวิจารณ์ในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องและไม่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.67) และท่านยอมรับในกฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กร แม้ว่าจะขัดแย้งกับความคิดเห็นของท่าน ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ท่านยอมรับผลลัพธ์จากการทำงาน แม้ว่าจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.64)

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการให้ความร่วมมือ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านการให้ความร่วมมือ				
1. ท่านให้ความร่วมมือในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	4.11	0.68	สูง	3
2. ท่านสนใจติดตามข่าวสาร กฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กร	4.07	0.62	สูง	4
3. ท่านให้ข้อเสนอแนะ หรือแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานขององค์กร	3.83	0.67	สูง	5
4. ท่านสามารถรักษาความลับขององค์กร ได้เป็นอย่างดี	4.19	0.65	สูง	1
5. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.17	0.63	สูง	2
โดยรวม	4.07	0.65	สูง	

จากตาราง 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการให้ความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถรักษาความลับขององค์กรได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.65) รองลงมาคือ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.63) ท่านให้ความร่วมมือในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= 0.68) และท่านสนใจติดตามข่าวสาร กฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กร ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ท่านให้ข้อเสนอแนะ หรือแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.67)

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำนึกในหน้าที่

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านความสำนึกในหน้าที่				
1. ท่านตรงต่อเวลา และปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและวินัยการทำงานขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.10	0.67	สูง	3
2. ท่านไม่นำเวลางานไปใช้เพื่อการส่วนตัว	4.04	0.67	สูง	4
3. ท่านไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร	4.19	0.75	สูง	1
4. ท่านเต็มใจทำงานเกินกว่าเวลางาน หากงานที่ได้รับมอบหมายนั้นยังไม่แล้วเสร็จ	4.10	0.66	สูง	2
5. ท่านไม่แสดงพฤติกรรมไม่พอใจ เมื่อได้รับคำสั่งหรือมอบหมายงานเพิ่ม	3.98	0.71	สูง	5
โดยรวม	4.08	0.69	สูง	

จากตาราง 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำนึกในหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.69) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.75) รองลงมาคือ ท่านเต็มใจทำงานเกินกว่าเวลางาน หากงานที่ได้รับมอบหมายนั้นยังไม่แล้วเสร็จ ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.66) ท่านตรงต่อเวลา และปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและวินัยการทำงานขององค์กรอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.67) และท่านไม่นำเวลาไปใช้เพื่อการส่วนตัว ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ท่านไม่แสดงพฤติกรรมไม่พอใจ เมื่อได้รับคำสั่งหรือมอบหมายงานเพิ่ม ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.71)

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ดังตาราง 4.17-4.28

ตาราง 4.17 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	3.84	0.65	3.99	0.51	1.774	.079
2. ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น	4.00	0.60	4.11	0.53	1.359	.175
3. ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา	3.95	0.57	4.09	0.52	1.771	.078
4. ด้านการให้ความร่วมมือ	4.03	0.57	4.09	0.50	.822	.412
5. ด้านความสำนึกในหน้าที่	3.92	0.60	4.16	0.53	3.021	.003*
โดยรวม	3.95	0.52	4.09	0.43	2.114	.036*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำนึกในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.18 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	ต่ำกว่า 30 ปี	3.94	0.66	.928	.428
	31 – 40 ปี	3.95	0.56		
	41 – 50 ปี	3.97	0.54		
	51 ปี ขึ้นไป	3.74	0.53		
2. ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น	ต่ำกว่า 30 ปี	4.09	0.56	.243	.866
	31 – 40 ปี	4.05	0.50		
	41 – 50 ปี	4.11	0.57		
	51 ปี ขึ้นไป	4.02	0.72		
3. ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา	ต่ำกว่า 30 ปี	4.09	0.48	.677	.567
	31 – 40 ปี	4.04	0.57		
	41 – 50 ปี	4.07	0.54		
	51 ปี ขึ้นไป	3.88	0.49		
4. ด้านการให้ความร่วมมือ	ต่ำกว่า 30 ปี	4.09	0.51	.081	.970
	31 – 40 ปี	4.07	0.51		
	41 – 50 ปี	4.06	0.54		
	51 ปี ขึ้นไป	4.12	0.55		

ตาราง 4.18 (ต่อ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	Sig
5. ด้านความสำนึกในหน้าที่	ต่ำกว่า 30 ปี	4.11	0.57	.057	.982
	31 – 40 ปี	4.07	0.53		
	41 – 50 ปี	4.07	0.59		
	51 ปี ขึ้นไป	4.12	0.63		
โดยรวม	ต่ำกว่า 30 ปี	4.06	0.46	.178	.911
	31 – 40 ปี	4.04	0.46		
	41 – 50 ปี	4.06	0.48		
	51 ปี ขึ้นไป	3.97	0.45		

จากตาราง 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.19 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัด สุราษฎร์ธานี จำแนกตามศาสนา

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	ศาสนา				t	Sig
	พุทธ		อิสลาม			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	3.93	0.56	4.11	0.62	.838	.403
2. ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น	4.07	0.55	4.29	0.58	1.032	.303
3. ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา	4.04	0.54	4.17	0.58	.647	.224
4. ด้านการให้ความร่วมมือ	4.07	0.52	4.20	0.49	.655	.224
5. ด้านความสำนึกในหน้าที่	4.07	0.56	4.29	0.55	.978	.224
โดยรวม	4.04	0.46	4.21	0.51	.983	.224

จากตาราง 4.19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีศาสนาต่างกัน มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.20 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วน ท้องถิ่น ฝ้ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัด สุราษฎร์ธานี จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ	ภูมิลำเนาเดิม	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	จังหวัดสุราษฎร์ธานี	3.97	0.57	1.060	.367
	3 จังหวัดชายแดนใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส)	3.64	0.62		
	จังหวัดอื่นในภาคใต้	3.87	0.54		
	จังหวัดในภาคอื่นๆ	3.80	0.38		
2. ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น	จังหวัดสุราษฎร์ธานี	4.06	0.56	.553	.647
	3 จังหวัดชายแดนใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส)	4.36	0.62		
	จังหวัดอื่นในภาคใต้	4.10	0.50		
	จังหวัดในภาคอื่นๆ	4.11	0.65		
3. ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา	จังหวัดสุราษฎร์ธานี	4.05	0.55	.648	.585
	3 จังหวัดชายแดนใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส)	4.12	0.84		
	จังหวัดอื่นในภาคใต้	4.03	0.49		
	จังหวัดในภาคอื่นๆ	3.77	0.45		
4. ด้านการให้ความร่วมมือ	จังหวัดสุราษฎร์ธานี	4.07	0.53	.097	.961
	3 จังหวัดชายแดนใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส)	4.04	0.70		
	จังหวัดอื่นในภาคใต้	4.10	0.49		
	จังหวัดในภาคอื่นๆ	4.00	0.50		

ตาราง 4.20 (ต่อ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	ภูมิภาค	\bar{X}	S.D.	F	Sig
5. ด้านความสำนึกในหน้าที่	จังหวัดสุราษฎร์ธานี	4.08	0.56	.550	.649
	3 จังหวัดชายแดนใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส)	4.00	0.82		
	จังหวัดอื่นในภาคใต้	4.07	0.54		
	จังหวัดในภาคอื่นๆ	4.34	0.69		
	โดยรวม	จังหวัดสุราษฎร์ธานี	4.05		
	3 จังหวัดชายแดนใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส)	4.03	0.70		
	จังหวัดอื่นในภาคใต้	4.03	0.41		
	จังหวัดในภาคอื่นๆ	4.01	0.45		

จากตาราง 4.20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.21 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัด
สุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.12	0.57	1.414	.239
	ปริญญาตรี	3.95	0.57		
	ปริญญาโท	3.84	0.52		
	ปริญญาเอก	3.85	0.60		
2. ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.01	0.62	1.152	.329
	ปริญญาตรี	4.11	0.54		
	ปริญญาโท	4.04	0.55		
	ปริญญาเอก	3.65	0.47		
3. ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.02	0.53	.944	.420
	ปริญญาตรี	4.08	0.55		
	ปริญญาโท	3.98	0.52		
	ปริญญาเอก	3.75	0.50		
4. ด้านการให้ความร่วมมือ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.12	0.51	.852	.467
	ปริญญาตรี	4.10	0.52		
	ปริญญาโท	4.02	0.54		
	ปริญญาเอก	3.75	0.50		
5. ด้านความสำนึกในหน้าที่	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.91	0.63	2.259	.082
	ปริญญาตรี	4.13	0.53		
	ปริญญาโท	4.07	0.60		
	ปริญญาเอก	3.55	0.41		

ตาราง 4.21 (ต่อ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	Sig
โดยรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.04	0.49	1.135	.336
	ปริญญาตรี	4.07	0.45		
	ปริญญาโท	3.99	0.48		
	ปริญญาเอก	3.71	0.47		

จากตาราง 4.21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.22 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเงินเดือน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	เงินเดือน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.06	0.50	2.942	.034*
	15,000 - 30,000 บาท	3.89	0.60		
	30,001 - 45,000 บาท	3.93	0.54		
	45,001 บาท ขึ้นไป	3.40	0.32		
2. ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น	ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.05	0.52	2.009	.114
	15,000 - 30,000 บาท	4.13	0.55		
	30,001 - 45,000 บาท	4.00	0.61		
	45,001 บาท ขึ้นไป	3.60	0.37		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.22 (ต่อ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	เงินเดือน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
3. ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา	ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.07	0.50	1.004	.392
	15,000 - 30,000 บาท	4.07	0.56		
	30,001 - 45,000 บาท	3.97	0.53		
	45,001 บาท ขึ้นไป	3.72	0.41		
4. ด้านการให้ความร่วมมือ	ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.10	0.50	.539	.656
	15,000 - 30,000 บาท	4.09	0.53		
	30,001 - 45,000 บาท	4.02	0.54		
	45,001 บาท ขึ้นไป	3.84	0.65		
5. ด้านความสำนึกในหน้าที่	ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.03	0.55	1.842	.140
	15,000 - 30,000 บาท	4.14	0.55		
	30,001 - 45,000 บาท	4.06	0.62		
	45,001 บาท ขึ้นไป	3.60	0.37		
โดยรวม	ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.06	0.43	1.593	.192
	15,000 - 30,000 บาท	4.06	0.48		
	30,001 - 45,000 บาท	3.99	0.47		
	45,001 บาท ขึ้นไป	3.63	0.37		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการให้ความช่วยเหลือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.23 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัด
สุราษฎร์ธานี ด้านการให้ความช่วยเหลือ จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 15,000	15,000 -	30,001 -	45,001 บาท
		บาท	30,000 บาท	45,000 บาท	ขึ้นไป
		4.06	3.89	3.93	3.40
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.06	--	.167	.136	.661*
15,000 - 30,000 บาท	3.89		--	-.031	.493
30,001 - 45,000 บาท	3.93			--	.525
45,001 บาท ขึ้นไป	3.40				--

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ($\bar{X}=4.06$) มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการให้ความช่วยเหลือมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X}=3.40$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.24 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัด สุราษฎร์ธานี จำแนกตามตำแหน่ง

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	ตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	พนักงานจ้าง	4.07	0.56	2.310	.059
	ทั่วไป	3.97	0.54		
	วิชาการ	3.88	0.54		
	อำนวยการท้องถิ่น	3.70	0.59		
	บริหารท้องถิ่น	3.99	0.65		
2. ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น	พนักงานจ้าง	4.10	0.53	1.052	.381
	ทั่วไป	4.10	0.51		
	วิชาการ	4.09	0.57		
	อำนวยการท้องถิ่น	3.85	0.59		
	บริหารท้องถิ่น	4.13	0.64		
3. ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา	พนักงานจ้าง	4.11	0.53	1.117	.349
	ทั่วไป	4.04	0.50		
	วิชาการ	4.03	0.55		
	อำนวยการท้องถิ่น	3.84	0.55		
	บริหารท้องถิ่น	4.10	0.59		
4. ด้านการให้ความร่วมมือ	พนักงานจ้าง	4.11	0.50	5.172	.001*
	ทั่วไป	4.14	0.46		
	วิชาการ	4.09	0.50		
	อำนวยการท้องถิ่น	3.64	0.57		
	บริหารท้องถิ่น	4.30	0.52		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.24 (ต่อ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	ตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	F	Sig
5. ด้านความสำนึกในหน้าที่	พนักงานจ้าง	4.14	0.58	3.540	.008*
	ทั่วไป	4.03	0.50		
	วิชาการ	4.17	0.52		
	อำนวยการท้องถิ่น	3.70	0.58		
	บริหารท้องถิ่น	4.04	0.66		
โดยรวม	พนักงานจ้าง	4.11	0.46	2.810	.026*
	ทั่วไป	4.06	0.41		
	วิชาการ	4.05	0.44		
	อำนวยการท้องถิ่น	3.75	0.52		
	บริหารท้องถิ่น	4.11	0.56		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.25 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัด สุราษฎร์ธานี ด้านการให้ความร่วมมือ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	\bar{X}	พนักงาน	ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ	บริหาร
		จ้าง			ท้องถิ่น	ท้องถิ่น
		4.11	4.14	4.09	3.64	4.30
พนักงานจ้าง	4.11	--	-.026	.020	.467*	-.188
ทั่วไป	4.14		--	.047	.494*	-.161
วิชาการ	4.09			--	.447*	-.209
อำนวยการท้องถิ่น	3.64				--	-.656*
บริหารท้องถิ่น	4.30					--

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.25 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานจ้าง ($\bar{X}=4.11$) ตำแหน่งทั่วไป ($\bar{X}=4.14$) และตำแหน่งวิชาการ ($\bar{X}=4.09$) มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการให้ความร่วมมือ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ($\bar{X}=3.64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ($\bar{X}=3.64$) มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการให้ความร่วมมือ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ($\bar{X}=4.30$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.26 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัด สุราษฎร์ธานี ด้านความสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	\bar{X}	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ	บริหาร
		ท้องถิ่น	ท้องถิ่น	ท้องถิ่น	ท้องถิ่น	ท้องถิ่น
		4.14	4.03	4.17	3.70	4.04
พนักงานจ้าง	4.14	--	.111	-.031	.435*	.096
ทั่วไป	4.03		--	-.142	.324	-.014
วิชาการ	4.17			--	.467*	.128
อำนวยการท้องถิ่น	3.70				--	-.338
บริหารท้องถิ่น	4.04					--

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.26 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานจ้าง ($\bar{X}=4.14$) และตำแหน่ง วิชาการ ($\bar{X}=4.03$) มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้าน ความสำนึกในหน้าที่ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ($\bar{X}=3.70$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.27 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	\bar{X}	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ	บริหาร
		ท้องถิ่น	ท้องถิ่น	ท้องถิ่น	ท้องถิ่น	ท้องถิ่น
		4.11	4.06	4.05	3.75	4.11
พนักงานจ้าง	4.11	--	.051	.056	.360*	-.002
ทั่วไป	4.06		--	.005	.309	-.054
วิชาการ	4.05			--	.304	-.059
อำนวยการท้องถิ่น	3.75				--	-.363
บริหารท้องถิ่น	4.11					--

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.27 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานจ้าง ($\bar{X}=4.11$) มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ($\bar{X}=3.75$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.28 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัด
สุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุงาน

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	อายุงาน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	น้อยกว่า 5 ปี	3.98	0.51	1.522	.210
	6 – 10 ปี	3.98	0.64		
	11 – 15 ปี	3.96	0.52		
	15 ปี ขึ้นไป	3.77	0.55		
2. ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น	น้อยกว่า 5 ปี	4.04	0.47	1.912	.129
	6 – 10 ปี	4.19	0.57		
	11 – 15 ปี	4.08	0.54		
	15 ปี ขึ้นไป	3.93	0.64		
3. ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา	น้อยกว่า 5 ปี	4.08	0.45	1.790	.150
	6 – 10 ปี	4.14	0.62		
	11 – 15 ปี	3.98	0.51		
	15 ปี ขึ้นไป	3.92	0.56		
4. ด้านการให้ความร่วมมือ	น้อยกว่า 5 ปี	4.12	0.47	1.025	.383
	6 – 10 ปี	4.11	0.51		
	11 – 15 ปี	4.06	0.53		
	15 ปี ขึ้นไป	3.95	0.60		
5. ด้านความสำนึกในหน้าที่	น้อยกว่า 5 ปี	4.14	0.50	1.343	.261
	6 – 10 ปี	4.05	0.58		
	11 – 15 ปี	4.14	0.57		
	15 ปี ขึ้นไป	3.95	0.61		

ตาราง 4.28 (ต่อ)

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	อายุงาน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
โดยรวม	น้อยกว่า 5 ปี	4.07	0.39	1.585	.194
	6 – 10 ปี	4.09	0.51		
	11 – 15 ปี	4.05	0.44		
	15 ปี ขึ้นไป	3.90	0.51		

จากตาราง 4.28 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่างกัน มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 5 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการหาค่าการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการใน 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Analysis) และ 2) การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังตาราง 4.29-4.35

ตาราง 4.29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
X ₁	1													
X ₂	.694*	1												
X ₃	.666*	.702**	1											
X ₄	.509**	.653**	.720**	1										
X ₅	.537**	.662**	.640**	.720**	1									
X ₆	.618**	.649**	.699**	.659**	.656**	1								
X ₇	.560**	.557**	.506**	.495**	.547**	.559**	1							
X ₈	.451**	.553**	.389**	.485**	.533**	.449**	.445**	1						
Y ₁	.406**	.444**	.403**	.471**	.486**	.380**	.489**	.642**	1					
Y ₂	.260**	.323**	.214**	.375**	.421**	.148*	.331**	.579**	.601**	1				
Y ₃	.445**	.516**	.400**	.505**	.507**	.323**	.456**	.662**	.696**	.715**	1			
Y ₄	.385**	.452**	.404**	.501**	.533**	.389**	.433**	.620**	.637**	.619**	.702**	1		
Y ₅	.351**	.402**	.344**	.470**	.447**	.292**	.459**	.589**	.585**	.581**	.666**	.715**	1	
Y ₁	.435**	.502**	.415**	.547**	.563**	.360**	.511**	.728**	.831**	.828**	.889**	.862**	.837*	1

*

จากตาราง 4.29 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ มีค่าอยู่ระหว่าง .148 ถึง 0.889 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์หาค่าต่อไป

ตาราง 4.30 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตัวแปร	B	S. E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.358	.147		9.218	.000
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (X ₁)	.042	.042	.065	1.011	.313
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (X ₂)	-.034	.047	-.050	-.708	.479
ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน (X ₃)	.007	.050	.010	.131	.896
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X ₄)	.165	.049	.237	3.383	.001**
ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร (X ₅)	.113	.047	.161	2.389	.018*
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X ₆)	.186	.044	.278	4.220	.000**
ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (X ₇)	.152	.042	.199	3.658	.000**
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (X ₈)	.426	.040	.558	10.635	.000**
R = .797 , R ² = .635 , R ² _{adj} = .622 , F = 47.205 , Sig = .000					

** $p < .01$; * $p < .05$

จากตาราง 4.30 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y) ได้ร้อยละ 63.5 ($R^2 = .635$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งมีทั้งหมด 5 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (X_8) (Beta=.558) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X_6) (Beta=.278) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_4) (Beta=.237) ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (X_7) (Beta=.199) และด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร (X_5) (Beta=.161) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 1.358 + .426X_8 + .186X_6 + .165X_4 + .152X_7 + .113X_5$$

$$\text{สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน} = .558X_8 + .278X_6 + .237X_4 + .199X_7 + .161X_5$$

ซึ่งจากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (X_8) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y) เพิ่มขึ้น .426 ระดับ

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X_6) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y) เพิ่มขึ้น .186 ระดับ

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_4) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y) เพิ่มขึ้น .165 ระดับ

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (X_7) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y) เพิ่มขึ้น .152 ระดับ

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร (X_5) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการ

ส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y) เพิ่มขึ้น .113 ระดับ

ตาราง 4.31 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตัวแปร	B	S. E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.008	.211		4.770	.000
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (X_1)	.030	.060	.038	.505	.614
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (X_2)	-.076	.068	-.094	-1.116	.266
ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน (X_3)	.066	.072	.080	.919	.359
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_4)	.109	.070	.130	1.556	.121
ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร (X_5)	.066	.068	.078	.970	.333
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X_6)	-.097	.063	-.120	-1.534	.126
ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (X_7)	.202	.060	.218	3.372	.001**
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (X_8)	.459	.057	.498	7.989	.000**
R = .697 , $R^2 = .485$, $R^2_{adj} = .485$, F = 25.579 , Sig = .000					

** $p < .01$; * $p < .05$

จากตาราง 4.31 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y_1) ได้ร้อยละ 48.5 ($R^2 = .485$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งมีทั้งหมด 2 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (X_8) (Beta=.498) และด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (X_7) (Beta=.218) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 1.008 + .459X_8 + .202X_7$$

$$\text{สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน} = .498X_8 + .218X_7$$

ซึ่งจากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (X_8) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y_1) เพิ่มขึ้น .459 ระดับ

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (X_7) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y_1) เพิ่มขึ้น .202 ระดับ

ตาราง 4.32 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการเคารพสิทธิผู้อื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตัวแปร	B	S. E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.747	.217		8.037	.000
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (X ₁)	.045	.062	.058	.734	.464
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (X ₂)	-.045	.070	-.056	-.637	.525
ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน (X ₃)	-.068	.074	-.084	-.926	.356
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X ₄)	.182	.072	.220	2.530	.012*
ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร (X ₅)	.204	.070	.245	2.935	.004**
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X ₆)	.314	.065	.394	4.823	.000**
ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (X ₇)	.116	.062	.128	1.887	.061
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (X ₈)	.453	.059	.499	7.660	.000**

R = .661 , R² = .438 , R²_{adj} = .417 , F = 21.103 , Sig = .000

** $p < .01$; * $p < .05$

จากตาราง 4.32 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการเคารพสิทธิผู้อื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการเคารพสิทธิผู้อื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y₂) ได้ร้อยละ 43.8 (R²=

.438) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งมีทั้งหมด 4 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (X_8) (Beta=.499) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X_6) (Beta=.394) ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร (X_5) (Beta=.245) และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_4) (Beta=.220) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 1.747 + .453X_8 + .314X_6 + .204X_5 + .182X_4$$

$$\text{สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน} = .499X_8 + .394X_6 + .245X_5 + .220X_4$$

ซึ่งจากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (X_8) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการเคารพสิทธิผู้อื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y_2) เพิ่มขึ้น .453 ระดับ

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X_6) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการเคารพสิทธิผู้อื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y_2) เพิ่มขึ้น .314 ระดับ

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร (X_5) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการเคารพสิทธิผู้อื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y_2) เพิ่มขึ้น .204 ระดับ

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_4) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการเคารพสิทธิผู้อื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y_2) เพิ่มขึ้น .182 ระดับ

ตาราง 4.33 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีน้ำใจนักกีฬาของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตัวแปร	B	S. E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.242	.192		6.468	.000
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (X ₁)	.091	.054	.121	1.674	.096
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (X ₂)	.059	.062	.077	.960	.338
ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน (X ₃)	-.002	.065	-.002	-.023	.981
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X ₄)	.177	.064	.219	2.779	.006**
ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร (X ₅)	.085	.061	.105	1.383	.168
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X ₆)	.237	.057	.305	4.120	.000**
ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (X ₇)	.122	.054	.137	2.240	.026*
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (X ₈)	.423	.052	.479	8.113	.000**

R = .733 , R² = .538 , R²_{adj} = .521 , F = 31.534 , Sig = .000

** $p < .01$; * $p < .05$

จากตาราง 4.33 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีน้ำใจนักกีฬาของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีน้ำใจนักกีฬาของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y₃) ได้ร้อยละ 53.8 (R² = .538) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งมีทั้งหมด 4 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผล

มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (X_8) (Beta=.479) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X_6) (Beta=.305) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_4) (Beta=.219) และด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (X_7) (Beta=.137) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 1.242 + .423X_8 + .237X_6 + .177X_4 + .122X_7$$

$$\text{สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน} = .479X_8 + .305X_6 + .219X_4 + .137X_7$$

ซึ่งจากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (X_8) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีน้ำใจนักกีฬาของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y_3) เพิ่มขึ้น .423 ระดับ

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X_6) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีน้ำใจนักกีฬาของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y_3) เพิ่มขึ้น .237 ระดับ

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_4) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีน้ำใจนักกีฬาของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y_3) เพิ่มขึ้น .177 ระดับ

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (X_7) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีน้ำใจนักกีฬาของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y_3) เพิ่มขึ้น .122 ระดับ

ตาราง 4.34 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตัวแปร	B	S. E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.441	.201		7.179	.000
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (X ₁)	.013	.057	.018	.229	.819
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (X ₂)	-.048	.065	-.064	-.744	.458
ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน (X ₃)	.029	.068	.038	.425	.671
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X ₄)	.128	.066	.164	1.934	.054
ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร (X ₅)	.152	.064	.193	2.368	.019*
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X ₆)	-.080	.060	-.106	-1.324	.187
ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (X ₇)	.097	.057	.113	1.704	.090
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (X ₈)	.384	.055	.447	7.030	.000*

R = .681 , R² = .464 , R²_{adj} = .444 , F = 23.436 , Sig = .000

** $p < .01$; * $p < .05$; [†] $p < .10$

จากตาราง 4.34 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y₄) ได้ร้อยละ 46.4 (R²=

.464) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งมีทั้งหมด 2 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (X_8) (Beta=.447) และด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร (X_5) (Beta=.193) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 1.441 + .384X_8 + .152X_5$$

$$\text{สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน} = .447X_8 + .193X_5$$

ซึ่งจากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (X_8) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y_4) เพิ่มขึ้น .384 ระดับ

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร (X_5) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y_4) เพิ่มขึ้น .152 ระดับ

ตาราง 4.35 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตัวแปร	B	S. E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.351	.220		6.140	.000
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (X ₁)	.032	.062	.040	.505	.614
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (X ₂)	-.059	.071	-.073	-.829	.408
ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน (X ₃)	.008	0.075	.009	.103	.918
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X ₄)	.229	.073	.271	3.142	.002**
ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร (X ₅)	.056	.070	.066	.797	.426
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X ₆)	.203	.066	.230	3.084	.002**
ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (X ₇)	.226	.062	.244	3.632	.000**
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (X ₈)	.411	.060	.444	6.864	.000**

R = .667 , R² = .445 , R²_{adj} = .425 , F = 21.789 , Sig = .000

** $p < .01$; * $p < .05$; ¹ $p < .10$

จากตาราง 4.35 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y₃) ได้ร้อยละ 44.5

($R^2 = .445$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งมีทั้งหมด 4 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (X_8) (Beta=.444) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_4) (Beta=.271) ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (X_7) (Beta=.244) และด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X_6) (Beta=.230) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 1.351 + .411X_8 + .229X_4 + .226X_7 + .203X_6$$

$$\text{สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน} = .444X_8 + .271X_4 + .244X_7 + .230X_6$$

ซึ่งจากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (X_8) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y_8) เพิ่มขึ้น .411 ระดับ

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_4) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y_4) เพิ่มขึ้น .229 ระดับ

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (X_7) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y_7) เพิ่มขึ้น .226 ระดับ

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X_6) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Y_6) เพิ่มขึ้น .203 ระดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) เปรียบเทียบความแตกต่างกันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี 3) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และ 4) เสนอแนะปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 226 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (T-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งสามารถสรุปในประเด็นสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.81 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.03 ซึ่งส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 96.90 โดยมีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัด

สุราษฎร์ธานี คิดเป็นร้อยละ 73.45 ซึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.39 โดยส่วนใหญ่มีเงินเดือน 15,000 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.00 เป็นประเภทตำแหน่งวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 37.17 และส่วนใหญ่มีอายุงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.65

5.1.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.79) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.70) รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.74) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.77$, S.D.= 0.78) ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 0.80) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 0.80) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.80) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.81) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.41$, S.D.= 0.87)

5.1.3 ระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.67) รองลงมาคือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.79) ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.65) และด้านการมีน้ำใจนักกีฬา ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.63) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.68)

5.1.4 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสำนึกในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ศาสนา ภูมิลำเนาเดิม ระดับการศึกษา และอายุงานต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.5 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 63.5 ($R^2 = .635$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 และ .05 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว และด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 48.5 ($R^2 = .485$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน และด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการเคารพสิทธิผู้อื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 43.8 ($R^2 = .438$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีน้ำใจนักกีฬาของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 53.8 ($R^2 = .538$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 46.4 ($R^2 = .464$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน และด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 44.5 ($R^2 = .445$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว และด้านประชาธิปไตยในองค์กร

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของสุวพิชญ์ เขจรบุตร (2556) ศึกษาการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับสูง สามารถพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันแนวคิดและการปฏิบัติเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เป็นสิ่งที่หลายองค์กรต่างก็ให้ความสำคัญเป็นอย่างสูง การสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทั่วไปอาจจะกำหนดเป็นเป้าหมายรอง บางองค์กรไม่ได้กำหนด แต่ในทุกวันนี้หลายองค์กร

กำหนดเป็นเป้าหมายที่กลายเป็นความสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของเกรียงศักดิ์ จักรทอง (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ด้านความมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูง

ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากกลไกสร้างให้เกิดการบูรณาการของส่วนต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนให้ส่วนราชการไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ เป็นการคิดค้นแนวทาง และวิธีการในการสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาและการปรับปรุงการทำงาน โดยผู้ประเมินต้องเข้าใจความหมาย เนื้อหาเชิงทฤษฎี และบริบทของส่วนราชการต่างๆ อย่างถ่องแท้ สอดคล้องกับการศึกษาของเกรียงศักดิ์ จักรทอง (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมและด้านความมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูง

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากการเปิดโอกาสและสนับสนุนให้บุคคลได้พัฒนาตนเองตามความประสงค์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นสามารถจะเรียนรู้ ปรับปรุงผลงาน และพัฒนาศักยภาพตนเองได้ สอดคล้องกับการศึกษาของสมชาย อุทัยน้อย (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับ ข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองและข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูง

ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว

อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากการให้ความสำคัญกับชีวิตด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไปอาจก่อให้เกิดความเครียดโดยไม่รู้ตัว ไม่ว่าจะเป็นความเครียดจากการทำงานหนักเกินไป สุขภาพที่ถดถอย ความท้อแท้จากการไม่มีจุดมุ่งหมายในชีวิต หรือการขาดความก้าวหน้า จึงควรจัดให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุลกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับสูง

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะในที่ทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร เพื่อมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ลดความเครียด ความขัดแย้งภายในองค์กร ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพในการรังสรรค์งาน และตอบสนองต่อเป้าหมาย และความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย อยู่ในระดับสูง

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากประชาธิปไตยในระดับรากฐานของสังคม ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถเรียนรู้และทำความเข้าใจวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย ได้จากการเข้ามีส่วนร่วมในการจัดทำกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ได้โดยตรง ดังเช่น การรวมกลุ่มชาวบ้านในท้องถิ่น เพื่อตัดสินใจทำโครงการพัฒนาท้องถิ่นของตน ไม่ว่าจะเป็นการทำถนนเข้าหมู่บ้าน การสร้างบ่อน้ำจัดขยะ ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่มีโอกาสกระทบต่อการดำรงชีวิต หรือมีความใกล้ชิดตัวชาวบ้านในท้องถิ่นได้มาก สอดคล้องกับการศึกษาของอนันต์ แม่กอง (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาฮอ จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาฮอ จังหวัดปัตตานี ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เนื่องจากการได้รับรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับ มาตรฐานที่สังคม กำหนดไว้และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จาก งานอื่น ๆ สอดคล้องกับการศึกษาของ พิศโสภา ที่ฆวางค์ (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับสูง

ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม สอดคล้องกับการศึกษาของ พิศโสภา ที่ฆวางค์ (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูง

5.2.2 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ วิมลรัตน์ ครอบมงคล (2555) ศึกษาภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดี สามารถพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น กลุ่มตัวอย่าง มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากการเคารพสิทธิเสรีภาพของตนเองและผู้อื่น คือ การยอมรับในสิทธิความเป็นส่วนตัวของบุคคล และความสามารถในการแสดงความคิดเห็นของบุคคลแต่ละบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติตนตามสิทธิของตนเองและผู้อื่นในสังคม เป็นสิ่งที่ช่วยจัดระเบียบให้กับสังคมสงบสุข โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ เคารพสิทธิของกันและกัน โดยไม่ละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น สามารถแสดงออกได้หลายประการ เช่น การแสดงความคิดเห็น การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของอรณิชฐ์ แสงทองสุข (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรกับพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง

ด้านความสำนึกในหน้าที่ กลุ่มตัวอย่าง มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับกฎระเบียบภายในองค์กร โดยเอาใจใส่และเคารพต่อกฎระเบียบตรงต่อเวลา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ คำนึงถึงทรัพย์สินขององค์กร ไม่ใช้เวลางานในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือการทำงานภายในองค์กรหนึ่งๆ นั้น พนักงานทุกคนถือเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของบดินทร์ หาญบุญทอง (2555) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับสูง

ด้านการให้ความร่วมมือ กลุ่มตัวอย่าง มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากการประสานความร่วมมือประกอบด้วยการทำงานกันอย่างใกล้ชิด มีเป้าหมายร่วมกัน ถกเถียงกันอย่างเป็นระเบียบแบบแผน และการลงมือทำเพื่อบรรลุผล การประสานความร่วมมือระหว่างกันเป็นวิธีที่มีประโยชน์ในทุกด้าน เช่น การทำงานกลุ่มของโรงเรียน ไปจนถึงการปฏิรูปชุมชนที่ต้องประสานงาน กับหลายๆ องค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของบดินทร์ หาญบุญทอง (2555) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ

ห้องค้ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนขององค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับสูง

ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา กลุ่มตัวอย่าง มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากน้ำใจนักกีฬา คือ ความสอดคล้องกันของ การเคารพกติกา การมีสปิริต การมีมารยาท และจรรยาบรรณของผู้เล่นกีฬา ซึ่งอาจเกี่ยวพันกับการเป็นผู้ชนะที่ดี เช่นเดียวกับการเป็นผู้แพ้ที่ดี ฉะนั้นก็อาจกล่าวได้ว่า น้ำใจนักกีฬา คือ ส่วนประกอบแห่งคุณธรรมในเกมนักกีฬา และแนวคิดของในการทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของบดินทร์ หาญบุญทอง (2555) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้องค้ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนขององค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา อยู่ในระดับสูง

ด้านการให้ความช่วยเหลือ กลุ่มตัวอย่าง มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจาก พฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีปัญหา บางทีเป็นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานผู้ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน เป็นพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เป็นการปฏิบัติในสิ่งที่องค์การต้องการให้ทำและปฏิบัติตามกฎ สอดคล้องกับการศึกษาของบดินทร์ หาญบุญทอง (2555) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้องค้ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนขององค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับสูง

5.2.3 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำนึกในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของอรณิชฐ์ แสงทองสุข (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า เพศ แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของเบญจพร กลิ่นสีงาม และประพันธ์ ชัยกิจจูราใจ (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษา พบว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของเบญจพร กลิ่นสีงาม และ ประพันธ์ ชัยกิจจูราใจ (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของธันวานี ประกอบของ (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรีณสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรโรงเรียนปรีณสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มตัวอย่างที่มีศาสนา และภูมิลำเนาเดิม ต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เพราะแม้ว่าจะนับถือศาสนาต่างกัน หรือมีภูมิลำเนาที่ต่างกัน ล้วนก็ตระหนักถึงความสำคัญของการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเหมือน ๆ กัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา และอายุงานต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของบดินทร์ หาญบุญทอง (2555) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษา และอายุงาน ต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.4 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 63.5 ($R^2 = .635$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีตัวแปรทั้งหมด 5 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้

ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีมากที่สุดทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้ทำงานบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม มีความตระหนักและให้ความสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชน โดยรอบ รวมทั้งใส่ใจดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง มีเจตนาธรรมที่จะทำงานร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมุ่งสร้างและสืบสานความสัมพันธ์อันดีที่เกิดจากการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน กำเนินถึงผลกระทบที่อาจจะมีต่อผู้มีส่วนได้เสีย

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ในอีกความหมายหนึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ต่อมนุษย์เป็นวิถีชีวิตของคนทุก ๆ คน ซึ่งตั้งอยู่บนฐานของความไว้วางใจ และเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และจะทำให้เข้าใจกัน โดยการพูดจาถกเถียง ใช้เหตุผลโดยสันติวิธีเพราะมนุษย์มีเหตุผลและมีเจตนาธรรมที่ปรารถนาในความสุขของกันและกัน

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว คือ การทำงานไม่จำเป็นต้องมากเกินไป เราควรหาจุดที่พอดีโดยให้แยกภาระงานในที่ทำงานกับเวลาส่วนตัวที่บ้านออกจากกันอย่างเด็ดขาด

ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร เป็นการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและเชื่อมโยงกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ดีเหล่านี้จึงส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 63.5

สอดคล้องกับการศึกษาของวิมลรัตน์ ทรงมงคล (2555) ศึกษาภาวะผู้นำ บรรยาภาส องค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถ

ร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 41.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 48.5 ($R^2 = .485$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน และด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว สอดคล้องกับการศึกษาของฉัฐชัย มีชั้นช่วง (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ผลการศึกษา พบว่า อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 17.0 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ ได้ร้อยละ 28.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 43.8 ($R^2 = .438$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การ และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ทั้งนี้ เนื่องจากการปกครองระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองที่มีรัฐธรรมนูญเป็นแม่บทกำหนดกรอบให้ทุกภาคส่วนของสังคมยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน โดยกรอบที่สำคัญในการดำรงตนอย่างเหมาะสมของประชาชน คือ การยึดมั่นในสิทธิ เสรีภาพ และหน้าที่ตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด หากประชาชนทุกคนรู้ถึงสิทธิ เสรีภาพ และหน้าที่ที่รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้ และต่างปฏิบัติได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ประชาชนในชาติย่อมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และชาติบ้านเมืองก็จะพัฒนาและเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีน้ำใจนักกีฬาของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 53.8 ($R^2 = .538$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว สอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความมีน้ำใจนักกีฬาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 46.4 ($R^2 = .464$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน และด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของชไมพร ศรีรัตน์ (2559) ศึกษาผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและประกอบชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือได้ร้อยละ 2.5

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 44.5 ($R^2 = .445$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว และด้านประชาธิปไตยในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จากการศึกษา พบว่า การได้รับค่าตอบแทนมีความเหมาะสม และเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรจึงควรกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม กล่าวคือ จะต้องมีความเท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ที่เหมือนกัน และทำงานในระดับหน้าที่และความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จากการศึกษา พบว่า องค์กรวางมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรจึงควรกำหนดมาตรฐานในการทำงาน แนวทางการปฏิบัติ การทดสอบ การดำเนินการและหน้าที่ปฏิบัติต่าง ๆ ที่ถูกต้องและปลอดภัยในองค์กร

3. ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน จากการศึกษา พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีโอกาสถูกกลั่นแกล้งจนต้องลาออก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรจึงควรกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งขึ้นภายในองค์กร

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล จากการศึกษา พบว่า การได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร จากการศึกษา พบว่า การมีโอกาสดำเนินกิจกรรมที่ได้สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรจึงควรจัดให้มีกิจกรรมสันทนาการภายในองค์กรอยู่เสมอ ๆ เพื่อให้บุคลากรได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันบ้างตามโอกาสอันสมควร หรือเทศกาลต่าง ๆ

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จากการศึกษา พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บังคับบัญชาจึงควรปกครอง

ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ตลอดจนเพิ่มหรือรักษาวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กรที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล และ โอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยของผู้ได้บังคับบัญชาไว้ตลอดไป

7. ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว จากการศึกษา พบว่า การไม่นำงานกลับมาที่บ้านหลังจากเลิกงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรจึงควรกำหนดมอบหมายงานให้พอเหมาะพอควรกับเวลาของการทำงานในแต่ละวัน โดยไม่จำเป็นต้องนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน หรือต้องทำงานนอกเวลา

8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน จากการศึกษา พบว่า องค์กรมีการรณรงค์ให้บุคลากรประพฤติตนเป็นคนดีและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรจึงควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับประชาชนผู้มารับบริการ

ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ จากการศึกษา พบว่า การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่ต้องร้องขอเมื่อมีเรื่องจำเป็นเร่งด่วน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรเป็นบุคคลที่มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ ก็ควรให้ความช่วยเหลือทันที โดยที่เพื่อนร่วมงานไม่ต้องร้องขอ

2. ด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น จากการศึกษา พบว่า อธิบายและแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกครั้ง ก่อนจะกระทำการสำคัญใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นบุคลากรขององค์กรหรือผู้บังคับบัญชา ควรแจ้งให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาทราบทุกครั้ง ก่อนที่กระทำการใด ๆ ที่สำคัญ เพื่อเป็นการป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นตามมา

3. ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา จากการศึกษา พบว่า การยอมรับผลลัพธ์จากการทำงาน แม้ว่าจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บังคับบัญชาจึงควรยอมรับผลงานของผู้ได้บังคับบัญชา ถึงแม้ว่าผลงานจะไม่ได้ตรงเป้าหมายตามที่ตั้งไว้อย่างเต็มที่

4. ด้านการให้ความร่วมมือ จากการศึกษา พบว่า การให้ข้อเสนอแนะ หรือแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บังคับบัญชา

หรือผู้ร่วมงานจึงควรยอมรับและรับฟัง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงานต่าง ๆ

5. ด้านความสำนึกในหน้าที่ จากการศึกษา พบว่า การไม่แสดงพฤติกรรมไม่พอใจ เมื่อได้รับคำสั่งหรือมอบหมายงานเพิ่ม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด บุคลากรภายในองค์กรควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานต่าง ๆ ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยวางตัวเป็นกลาง และยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย เพื่อพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีความเท่าเทียมกัน

2. ควรมีการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ศรีทองสุข. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงาน โดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2552). ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์. 6(3), 1-9.
- กันยารัตน์ จันทร์สว่าง. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กาญจนาพร พันธุ์เทศ. (2560). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เจตชาติ ดวงสงค์. (2553). ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory). สืบค้นเมื่อ 17 ตุลาคม 2562, จาก http://www.sas.mju.ac.th/goverment/20111119104834_sas2/26328.pdf
- ณัฐชัย มีชั้นช่วง. (2553). คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ชนาพร ชันสำลี. (2553). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชุตินา มาลัย. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ชุตติมา แก้วมี. (2553). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชไมพร ศรีรัตต์. (2559). ผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและประกอบชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. โครงการวิจัยสาขาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชุตติมา คุณณะ. (2557). การศึกษาและเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. วารสารการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. 7(2), 1-14.
- ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัทพล โดบารมีกุล. (2555). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดารารัตน์ บุญภูมิ. (2557). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่สงขลา 1. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2527). ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทิพย์สุคนธ์ จงรัมย์, กล้าหาญ ณ น่าน และเนตร์พัฒนา ยาวราช (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 8(1), 190-206.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ชันวณี ประกอบของ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรีณสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นรัชชัย ฅ วิเชียร. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลประจำหอผู้ป่วย โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. วารสารกาจัดการสมัยใหม่. 2561(1). 102-112.
- น้ำอ้อย สท้านไพท. (2547). ทศนคติต่อนโยบายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บดินทร์ หาญบุญทอง. (2555). ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้วงค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนขององค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปราณีต อินทรประสิทธิ์. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประยูร โกมลภิส. (2532). ทิศทางและอนาคตการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาประเทศ. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- ปัญญา นุ่นประดับ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรด้านศัลยกรรม ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปาลิตา. (2560). ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Expectancy Theory). สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2562, จาก <http://litaboonrasi.blogspot.com/2011/01/vroom.html>
- พรเทพ แก้วเชื้อ. (2560). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในประเทศไทย. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี. 9(1), 210-216.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2546). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภการพิมพ์.
- พิศโสภ ที่ฆาวงค์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์สาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธาณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รวินท์พร สุวรรณรัตน์ และ บังอร โสภส. (2560). แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร และ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ. (4)3, 64-68.
- รุจิรา เชาว์สุโข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุจิ อมฤตย์, ปฐม มณีโรจน์, ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ, และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2557). การศึกษาพฤติ กรรมการเป็นสมาชิกภาพที่ดีขององค์กรภาครัฐของไทย:ศึกษากรณีข้าราชการในมหาวิทยาลัย ของรัฐ เขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล. วารสารการจัดการสมัยใหม่. (12)2, 38-54.
- ลักขณา เพาะปลูก. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย สาขา จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรท วิลาวรรณ. (2546) ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร : กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ เครื่องซิเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรมและองค์กร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัฒนา อ่อนแก้ว. (2554). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันชัย มีชาติ. (2548). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- วัลลพ ล้อมตะคุ. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ พนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

- วาริณี โพธิราช. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิทยา อินทร์สอน. (2559). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เทคโนโลยี. สืบค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2562, จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773§ion=30&issues=74>
- วิมลรัตน์ ครอบมงคล. (2555). ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีรวัชร บุญส่ง และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2557). ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน บริษัท ฟู้ดสตาร์จำกัด. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal. 7(3), 1159-1169.
- สมพงษ์ รัตนนุวงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดารัตน์ ครุฑสถีก. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารใน องค์กรส่งผลกระทบต่อความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุวพิชญ์ เขจรบุตร. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. 5(2), 255-266.
- อนันต์ แม่กอง. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบ จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อรนิษฐ์ แสงทองสุข. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. รายงานวิจัยสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อรพินทร์ ชูชม. (2555). แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์. วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2(2), 52-61.

- อรฤดี ชิตีเสวี. (2559). อิทธิพลของพฤติกรรมที่ดีของสมาชิกในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อภา ศรีสุม และเสาวนีย์ สุวรรณวงศ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. รายงานการวิจัยประเภทโครงการวิจัยสถาบัน, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เกรียงศักดิ์ จักรทอง. (2557). คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา. 3(2), 152-161.
- เบญจพร กลิ่นสีงาม และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 29(3), 117-13.
- เอมปวีณ์ ศิระวัฒน์ศักดิ์. (2558). กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- George, J. M. and G. R. Jones. (2002). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 3rd ed. NJ: Prentice-Hall.
- Greenberg, J. (2002). *Behavior in organization*. NJ: Prentice Hall.
- Greenberg, J. and R. A. Baron. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 8th ed. NJ: Prentice-Hall.
- Hellriegel, D. and J. W. Slocum, Jr. (2004). *Organizational Behavior*. 10th ed. OH: Thomson / South-Western.
- John.G. (1996). *Organizational behavior: Understanding and Managing life at work*. New York: Harper Collins College.
- Katz D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavior Sci.* 9(2), 131-146.
- Kreitner, R. and A. Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*. (5th ed). Boston: Irwin /McGrawHill.

- Moorhead, G. and R. W. Griffin. (1998). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. (5th ed). Boston: Houghton Mifflin.
- Motowidlo, S. J., W. C. Borman., and M. J. Schmit. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*. 10(2), 71–83.
- Newstrom, J. W. and K. Davis. (1997). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- 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.
- Riggio, R. E. (2002). *Introduction to Industrial / Organizational Psychology*. 4th ed. NJ: Prentice-Hall.
- Smith, C. A., Organ, D. W., and Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*. 68, 653-663.
- Spector, P. E. (2003). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. 3rd ed. New York: John Wiley.
- Stephen P. Robbins. (2001). *Organizational Behavior*. (9th ed). New Jersey: Prentice- Hall.
- The Mind Tools Content Team. (2019). Locke's Goal-Setting Theory. สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2562, จาก https://www.mindtools.com/pages/article/newHTE_87.htm
- _____. (2560). จิตวิทยาการศึกษา : ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2562, จาก <https://www.krupatom.com/มาสโลว์/330/>
- _____. (2562). พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562, สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2563 จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/050/T_0151.PDF
- _____. (2562). พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562. สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2563, จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/050/T_0164.PDF
- _____. (2563). มุคฉลากรเทศบาลตำบลกรูด. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2563, จาก <http://www.krut.go.th/default.asp>

- _____. (2563). บุคลากรเทศบาลตำบลกาญจนดิษฐ์. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2563,
จาก <https://www.kanchanaditcity.go.th/content/board/5>
- _____. (2563). บุคลากรเทศบาลตำบลข้างขวา. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2563,
จาก <http://www.changkwa.go.th/html/new-menu.asp?typemenu=3>
- _____. (2563). บุคลากรเทศบาลตำบลข้างซ้าย. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2563,
จาก <http://changsai-city.go.th/html/new-menu-2-view.asp?action=2&id=3>
- _____. (2563). บุคลากรเทศบาลตำบลท่าทองใหม่. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2563,
จาก <http://www.tathongmaicity.go.th/content/board/5>
- _____. (2563). บุคลากรเทศบาลตำบลบางปู. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2563,
จาก <http://www.bangpu.go.th/default.asp>
- _____. (2563). บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสระ. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2563,
จาก <https://www.khlongsa.go.th/index.php>
- _____. (2563). บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2563,
จาก <https://www.takeantong.go.th/index.php>
- _____. (2563). บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทอง. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2563,
จาก <https://www.thathong.go.th/index.php>
- _____. (2563). บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2563,
จาก <https://www.thathongmai.go.th/index.php>
- _____. (2563). บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอุแท. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2563,
จาก <https://www.thautae.go.th/index.php>
- _____. (2563). บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกง. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2563,
จาก <http://www.thungkong.go.th/index.php>
- _____. (2563). บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งรัง. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2563,
จาก <https://www.thungrung.go.th/index.php>
- _____. (2563). บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าร้อน. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2563,
จาก <http://www.paron.go.th/default.asp>
- _____. (2563). บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพลายวาส. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2563,
จาก <http://www.plaiwass.go.th/content/board/5>

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์กร : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์

จังหวัดสุราษฎร์ธานี

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคารพ

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการกรอกแบบสอบถามเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จัดทำขึ้นโดยนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และตามความคิดเห็นของท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป ขอให้ท่านผู้ตอบแบบสอบถามมั่นใจว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และจะไม่ถูกเปิดเผยให้ผู้อื่นรับทราบโดยเด็ดขาด ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในภาพรวมด้วยโปรแกรมสถิติเท่านั้น

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามในแต่ละตอนโดยละเอียด และกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อที่ตรงกับความเป็นจริง เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ให้ได้ผลใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี 31 – 40 ปี
 41 – 50 ปี 51 ปี ขึ้นไป

3. ศาสนา

พุทธ อิสลาม
 คริสต์ อื่น ๆ

4. ภูมิลำเนาเดิม

จังหวัดสุราษฎร์ธานี 3 จังหวัดชายแดนใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส)
 จังหวัดอื่นในภาคใต้ จังหวัดในภาคอื่น ๆ

5. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

6. เงินเดือน

ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000 - 30,000 บาท
 30,001 - 45,000 บาท 45,001 บาท ขึ้นไป

7. ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง ทั่วไป
 วิชาการ อำนวยการท้องถิ่น บริหารท้องถิ่น

8. อายุงาน

น้อยกว่า 5 ปี 6 – 10 ปี
 11 – 15 ปี 15 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
1	ท่านคิดว่าองค์การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นไปอย่างเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน					
2	ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
3	ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน					
4	ท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านได้รับค่าตอบแทนมีความเหมาะสม และเพียงพอ กับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
2	สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย					
1	ท่านคิดว่าองค์การให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพที่ดีของท่าน					
2	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของท่าน					
3	ท่านคิดว่าองค์การวางมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4	ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานของท่าน เช่น แสงสว่าง เสียง และอุณหภูมิ อยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการทำงาน					
5	ท่านคิดว่าอุปกรณ์ในการทำงานได้รับการบำรุงรักษา และตรวจสอบให้มีความปลอดภัยอย่างเพียงพอ					
3	ความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน					
1	ท่านคิดว่าโครงสร้างขององค์กรเอื้อต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของท่านที่สูงขึ้นไป					
2	ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสนใจในการส่งเสริมท่านให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น					
3	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
4	ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่มีโอกาสถูกกลั่นแกล้งจนต้องลาออก					
5	ท่านมั่นใจว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงให้ท่านสามารถปฏิบัติงานไปจนถึงเกษียณได้					
4	โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
1	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ					
2	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่					
3	ท่านได้ทำงานที่ทำให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองตลอดเวลา					
4	ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานที่ทำเพิ่มมากขึ้นจากเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านมีความสามารถปฏิบัติงาน จนสามารถถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานได้					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5	การบูรณาการทางสังคมในองค์กร					
1	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
2	ท่านได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการอยู่เสมอ					
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ					
4	ท่านคิดว่าองค์กรมีลักษณะงานที่สนับสนุนให้ท่านมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ได้สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
6	ประชาธิปไตยในองค์กร					
1	ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน					
2	ท่านรู้สึกว่าการเลือกแนวทางปฏิบัติงานในองค์กรต้องคำนึงถึงเสียงข้างมาก					
3	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานอย่างเปิดเผย และมีเสรีภาพในการพูดอย่างเสมอภาค					
4	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน					
7	ความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว					
1	ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันกำหนดเวลาโดยไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน					
2	ท่านสามารถแบ่งเวลางานออกจากเวลาส่วนตัวหรือครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
3	ท่านมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองอย่างเพียงพอ					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4	ท่านไม่นำงานกลับมาที่บ้านหลังจากเลิกงาน					
5	ท่านมีเวลาไปเข้าร่วมสังคมนับกับเพื่อน ๆ ได้ตามโอกาสที่ต้องการ					
8	ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน					
1	ท่านและองค์กรให้บริการประชาชนโดยมุ่งเน้นความพึงพอใจและความต้องการของประชาชน					
2	ท่านและองค์กรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
3	ท่านและองค์กรให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม					
4	ท่านคิดว่าองค์กรมีการรณรงค์ให้บุคลากรประพฤติตนเป็นคนดีและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชน					
5	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ					
1	ท่านยินดีปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่มีความจำเป็นต่อลาหยุดงาน					
2	ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีภาระงานมาก					

ข้อ	พฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3	ท่านอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่ต้องร้องขอ เมื่อมีเรื่องจำเป็นเร่งด่วน					
4	ท่านเป็นผู้รับฟังและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีของเพื่อน ร่วมงาน					
5	ท่านยินดีให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่บุคลากร ใหม่ แม้ไม่ใช่หน้าที่ของท่าน					
2	พฤติกรรมกรมการเคารพสิทธิผู้อื่น					
1	ท่านอธิบายและแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกครั้ง ก่อนจะกระทำการสำคัญใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อเพื่อน ร่วมงาน					
2	ท่านไม่ชอบก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน					
3	ท่านจะขออนุญาตทุกครั้งก่อนที่จะเอาสิ่งของของเพื่อน ร่วมงานมาใช้					
4	ท่านเต็มใจรับฟังและเคารพต่อความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงาน					
5	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่มีผลกระทบทางลบ ต่อเพื่อนร่วมงาน					
3	พฤติกรรมกรมการมีน้ำใจนักกีฬา					
1	ท่านยอมรับผลลัพธ์จากการทำงาน แม้ว่าจะไม่เป็นไป ตามที่คาดหวังไว้					
2	ท่านไม่ชอบร้องเรียนหรือวิจารณ์ในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้อง และไม่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน					
3	ท่านยอมรับในกฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กร แม้ว่าจะ ขัดแย้งกับความคิดเห็นของท่าน					
4	ท่านตั้งใจที่จะปรับปรุงการงานให้ดียิ่งขึ้น เมื่อได้รับคำ วิจารณ์จากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5	ท่านจะพยายามแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตัวเองก่อนที่จะรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ					
4	พฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ					
1	ท่านให้ความร่วมมือในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร					
2	ท่านสนใจติดตามข่าวสาร กฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กร					
3	ท่านให้ข้อเสนอแนะ หรือแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานขององค์กร					
4	ท่านสามารถรักษาความลับขององค์กรได้เป็นอย่างดี					
5	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
5	พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่					
1	ท่านตรงต่อเวลา และปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และวินัยการทำงานขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
2	ท่านไม่นำเวลางานไปใช้เพื่อการส่วนตัว					
3	ท่านไม่ขาดงาน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร					
4	ท่านเต็มใจทำงานเกินกว่าเวลางาน หากงานที่ได้รับมอบหมายนั้นยังไม่แล้วเสร็จ					
5	ท่านไม่แสดงพฤติกรรมไม่พอใจ เมื่อได้รับคำสั่งหรือมอบหมายงานเพิ่ม					

Reliability--ด้านที่1

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	14.3000	8.700	.848	.906
a2	14.4000	8.869	.825	.911
a3	14.5333	7.982	.861	.903
a4	14.4667	9.499	.705	.932
a5	14.5667	7.840	.847	.907

Reliability--ด้านที่ 2

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	15.0333	6.792	.750	.865
b2	14.8667	6.189	.829	.845
b3	15.2000	6.579	.791	.856
b4	14.8000	6.855	.666	.883
b5	14.9000	6.714	.651	.888

Reliability--ด้านที่ 3

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c1	14.0667	8.754	.769	.827
c2	14.2000	8.166	.833	.808
c3	13.9000	9.197	.727	.839
c4	14.0000	8.759	.599	.869
c5	13.9667	8.585	.603	.870

Reliability--ด้านที่ 4

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d1	15.5333	5.844	.336	.853
d2	15.2667	4.754	.703	.759
d3	15.3667	4.585	.739	.747
d4	15.5333	4.326	.791	.728
d5	15.5000	4.741	.531	.814

Reliability--ด้านที่ 5

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
e1	15.5333	5.085	.884	.879
e2	15.6000	4.938	.780	.901
e3	15.6333	5.482	.787	.900
e4	15.5667	4.806	.867	.881
e5	15.6667	5.540	.641	.927

Reliability--ด้านที่ 6

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
f1	11.5667	2.875	.727	.801
f2	11.4333	3.357	.641	.838
f3	11.3333	2.782	.797	.770
f4	11.4667	3.016	.634	.843

Reliability--ด้านที่ 7

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
g1	15.1333	7.637	.630	.793
g2	15.0667	8.616	.608	.804
g3	15.1000	7.334	.676	.779
g4	15.2333	7.013	.674	.781
g5	15.2000	7.821	.565	.812

Reliability--ด้านที่ 8

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
h1	15.9667	5.964	.775	.847
h2	16.0000	6.138	.745	.854
h3	15.9333	5.995	.738	.855
h4	16.2667	5.995	.592	.896
h5	16.1000	6.093	.796	.844

Reliability--โดยภาพรวม ส่วนที่ 2

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	143.6000	413.697	.737	.971
a2	143.7000	417.941	.612	.971
a3	143.8333	408.833	.765	.971
a4	143.7667	415.495	.727	.971
a5	143.8667	412.120	.643	.971
b1	143.7000	414.424	.779	.971

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b2	143.5333	410.464	.823	.970
b3	143.8667	413.016	.805	.970
b4	143.4667	414.533	.724	.971
b5	143.5667	413.564	.711	.971
c1	143.9000	411.679	.756	.971
c2	144.0333	411.620	.699	.971
c3	143.7333	410.547	.850	.970
c4	143.8333	413.661	.578	.972
c5	143.8000	411.890	.602	.972
d1	143.6000	426.662	.403	.972
d2	143.3333	418.782	.667	.971
d3	143.4333	416.461	.728	.971
d4	143.6000	413.697	.785	.971
d5	143.5667	414.323	.687	.971
e1	143.4000	414.455	.905	.970
e2	143.4667	413.775	.801	.971
e3	143.5000	419.224	.766	.971
e4	143.4333	412.116	.886	.970
e5	143.5333	420.395	.627	.971
f1	143.6667	414.713	.779	.971
f2	143.5333	422.051	.620	.971
f3	143.4333	413.564	.833	.970

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
f4	143.5667	415.220	.747	.971
g1	143.5667	416.806	.549	.972
g2	143.5000	420.672	.585	.971
g3	143.5333	409.499	.735	.971
g4	143.6667	412.989	.586	.972
g5	143.6333	418.723	.483	.972
h1	143.2667	419.720	.591	.971
h2	143.3000	421.528	.545	.971
h3	143.2333	420.875	.536	.972
h4	143.5667	420.116	.480	.972
h5	143.4000	420.248	.612	.971

Reliability--ด้านที่ 1

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m1	15.9333	5.651	.716	.896
m2	15.9333	5.789	.659	.906
m3	15.9000	5.334	.804	.878
m4	16.0000	4.828	.806	.877
m5	15.9667	4.585	.863	.864

Reliability--ด้านที่ 2

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
n1	16.3333	4.161	.669	.885
n2	16.2667	4.202	.667	.885
n3	16.4000	4.179	.867	.844
n4	16.3667	4.102	.846	.846
n5	16.2333	4.116	.678	.883

Reliability--ด้านที่ 3

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
o1	16.4333	6.185	.822	.906
o2	16.5000	5.362	.810	.912
o3	16.4333	6.323	.769	.915
o4	16.4333	5.495	.912	.886
o5	16.4667	6.464	.750	.919

Reliability--ด้านที่ 4

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	16.2333	5.633	.610	.849
p2	16.2000	4.648	.811	.796
p3	16.4000	4.731	.635	.856
p4	15.9333	5.375	.789	.812
p5	16.1667	5.799	.630	.846

Reliability--ด้านที่ 5

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q1	16.0667	6.271	.653	.840
q2	16.0333	5.757	.793	.804
q3	16.0333	4.999	.814	.797
q4	15.9000	6.438	.584	.856
q5	16.1000	6.783	.584	.856

Reliability--โดยภาพรวม ส่วนที่ 3

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m1	97.1667	135.247	.596	.956
m2	97.1667	135.937	.544	.956
m3	97.1333	133.844	.668	.955
m4	97.2333	131.289	.702	.955
m5	97.2000	130.579	.719	.955
n1	97.1000	134.576	.589	.956
n2	97.0333	134.309	.619	.956

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
n3	97.1667	134.420	.742	.955
n4	97.1333	133.223	.794	.954
n5	97.0000	132.345	.736	.955
o1	97.0333	131.551	.817	.954
o2	97.1000	128.921	.751	.954
o3	97.0333	130.861	.867	.953
o4	97.0333	129.137	.847	.953
o5	97.0667	132.961	.742	.955
p1	97.1667	132.902	.702	.955
p2	97.1333	129.775	.767	.954
p3	97.3333	132.230	.534	.957
p4	96.8667	131.982	.832	.954
p5	97.1000	133.679	.720	.955
q1	97.2000	136.097	.425	.958
q2	97.1667	132.902	.600	.956
q3	97.1667	134.282	.409	.959
q4	97.0333	130.102	.786	.954
q5	97.2333	134.323	.607	.956

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นายเมธากร ศรียะพันธุ์

รหัสประจำตัวนักศึกษา 6110521538

วุฒิการการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การจัดการและการปกครองท้องถิ่น)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2561

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ องค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
ตำบลตะเคียนทอง อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี