

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	เกียรติศักดิ์ โมครินทร์
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 186 คน ใช้วิธีคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (ลิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 137) การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .98 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ

ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพ ในองค์กร และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสำนึกในหน้าที่ รองลงมาคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด คือ ด้านการให้ความร่วมมือ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรโดยภาพรวม ส่วนความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .389$)

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่สามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความ ผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบล ในภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (R^{2Adj}) เท่ากับ 17.60 คุณภาพชีวิตการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร ร่วมกันทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ 15.90 % เมื่อ พิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรได้มากที่สุด คือ 39.50 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ส่วน คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ -13.10 %

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, การเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร

TITLE	The Influence of Quality of Work Life and Organizational Commitment on Organizational Citizenship among Personnel of Sub–district Administration Organizations in the Sakon Nakhon District Area, Sakon Nakhon Province
AUTHOR	Kiattisak Mokkharat
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Sanyasorn Sawasthaisong Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the influence of quality of work life and organizational commitment on Organizational Citizenship among personnel of sub–district administration organizations in the Sakon Nakhon district area, Sakon Nakhon province. A sample used in the study was 186 personnel of sub–district administration organizations in the Sakon Nakhon districts area, Sakon Nakhon province. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan’s table and the sample was selected by Stratified Random Sampling. The instrument used in data collection was a questionnaire which had a reliability coefficient of .98. Statistics used in data collection were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson’s product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

Findings of the study were as follows:

1. Quality of work life of personnel in the sub–district administration organizations as a whole was at high level. Considering it by aspect, the aspect that gained the highest mean score was of ‘balance between work load and personal life’, followed by the aspect of ‘acceptance by co–workers’. The aspect that gained the lowest mean score was of ‘adequate and fair remuneration. Organizational commitment of personnel in the sub–district administration organizations as a whole was at high level. Considering it by aspects, the aspect that gained the highest mean

score was of 'willingness, dedication and full effort for the benefit of the organization', followed by the aspect of 'high confidence in accepting the goals and values of the organization'. The aspect that gained the lowest mean score was of 'the strong desire to retain membership in the organization. Organizational Citizenship of personnel in the sub-district administration organizations as a whole was at high level. Considering it by aspect, the aspect that gained the highest mean score was of 'consciousness of duty', followed by the aspect of 'giving assistance'. The aspect that gained the lowest mean score was of 'cooperation'

2. Quality of work life as a whole had no relationship with being Organizational Citizenship as a whole, whereas organizational commitment as a whole had significant relationship with being Organizational Citizenship as a whole at the .05 level with a positive ($r = .389$) and moderate level of correlation.

3. Quality of work life could not significantly predict being Organizational Citizenship of personnel in the sub-district administration organizations at the .05 level, whereas organizational commitment could significantly predict being Organizational Citizenship of personnel in the sub-district administration organizations at the .000 level with a multiple correlation coefficient (R^{2Adj}) of 17.60. Quality of work life and organizational commitment could jointly predict 15.90% of being Organizational Citizenship. As each variable was considered, it was found that organizational commitment could significantly predict with the highest 39.50 percent of being Organizational Citizenship at the .000 level; whereas quality of work life could predict -13.10 percent of being Organizational Citizenship.

Keywords Quality of Work Life, Organizational Commitment, Organizational Citizenship