

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ผู้วิจัยได้ลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรองค์กรบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
3. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
4. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
5. ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์กรบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
7. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพัน ต่อองค์กร ที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์กรบริหาร ส่วน ตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
8. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลผล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าของการแจกแจงใน t-distribution
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
F	แทน ค่าการแจกแจงแบบ F
P	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00
QWL	แทน ผลรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
QWL ₁	แทน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
QWL ₂	แทน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย
QWL ₃	แทน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ
QWL ₄	แทน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
QWL ₅	แทน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว

QWL ₆	แทน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน
QWL ₇	แทน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ ทำงาน
QWL ₈	แทน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
COM	แทน ผลรวมของความผูกพันต่อองค์กร
COM ₁	แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
COM ₂	แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ททุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร
COM ₃	แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้า ในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
CIT	แทน ผลรวมของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
CIT ₁	แทน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ
CIT ₂	แทน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่
CIT ₃	แทน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ
CIT ₄	แทน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น
CIT ₅	แทน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 5 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน และหน่วยงานที่สังกัด รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n = 186)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	83	44.62
- หญิง	103	55.38
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	5	2.69
- 31 – 40 ปี	56	30.11
- 41 – 50 ปี	83	44.62
- 51 – 60 ปี	42	22.58
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	12.90
- ปริญญาตรี	100	53.76
- ปริญญาโทขึ้นไป	62	33.34
4. รายได้ต่อเดือน		
- ไม่เกิน 15,000 บาท	49	26.34
- 15,001 – 20,000 บาท	98	52.69
- 20,001 – 30,000 บาท	31	16.67
- 30,001 บาท ขึ้นไป	8	4.30

ตาราง 3 (ต่อ)

(n = 186)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน		
- 1 – 5 ปี	33	17.74
- 6 – 10 ปี	84	45.16
- 11 – 20 ปี	46	24.73
- 21 ปี ขึ้นไป	23	12.37
6. หน่วยงานที่สังกัด		
- องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อ	21	11.29
- องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย	23	12.37
- องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน	17	9.14
- องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม	23	12.37
- องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ	22	11.83
- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง	29	15.59
- องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง	26	13.98
- องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น	25	13.44
รวม	186	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ชาย จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 44.62 ผู้หญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 55.38 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.69 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 30.11 มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 44.62 มีอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 22.58 มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 53.76 มีการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 25.34 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 52.69 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 8 คน

คิดเป็นร้อยละ 4.30 มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.74 มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 45.16 มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 24.73 มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.37 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.59 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพ่วง้าง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.98 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.44 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.37 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.37 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.83 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.29 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงชน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.14

สรุป ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.38 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.62 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.76 มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.69 มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.16 อยู่ทำงานอยู่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง คิดเป็นร้อยละ 15.59 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร**

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 4 - 12

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

(n = 186)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.54	0.58	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	3.33	0.59	ปานกลาง
3. โอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ	3.69	0.55	มาก
4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.77	มาก
5. ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว	4.01	0.76	มาก
6. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน	3.37	0.77	ปานกลาง
7. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.65	0.58	มาก
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.68	0.80	มาก
ภาพรวม	3.50	0.40	มาก

จากตาราง 4 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสมดุล
ระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับจาก
เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ
และยุติธรรม ($\bar{X} = 2.54$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รายข้อ

(n = 186)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ	2.83	0.65	ปานกลาง
2. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	2.83	0.76	ปานกลาง
3. รายได้ของเงินเดือนเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวัน	2.02	0.73	น้อย
4. อัตราการขึ้นเงินเดือนสอดคล้องกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.38	0.86	น้อย
5. ความเพียงพอของสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น	2.62	0.67	ปานกลาง
ภาพรวม	2.54	0.58	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ
ยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.54$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.83$)
รองลงมาคือ อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 2.83$)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รายได้ของเงินเดือนเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวัน
($\bar{X} = 2.02$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย
รายชื่อ

(n = 186)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. สถานที่ทำงานจัดเป็นระเบียบ สะอาด ถูกสุขลักษณะ	3.33	0.94	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมที่ทำงาน สะดวก เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน	3.73	0.68	มาก
3. ความมั่นคงปลอดภัยของอาคารสถานที่ปฏิบัติงาน	2.88	0.81	ปานกลาง
4. ประสิทธิภาพของมาตรการรักษาความปลอดภัย ของหน่วยงาน	3.75	0.64	มาก
5. สถานที่ทำงานจัดเครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	2.97	0.88	ปานกลาง
ภาพรวม	3.33	0.59	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประสิทธิภาพของมาตรการรักษาความปลอดภัยของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมที่ทำงาน สะดวกเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.73$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความมั่นคงปลอดภัยของอาคารสถานที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.88$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ
รายชื่อ

(n = 186)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	3.82	0.67	มาก
2. การได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความรู้ และความถนัด	3.48	0.82	ปานกลาง
3. ความมีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อปฏิบัติงาน	3.53	0.84	มาก
4. การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ทำทนายความรู้ ความสามารถ	3.70	0.75	มาก
5. ได้รับโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ	3.91	0.87	มาก
ภาพรวม	3.69	0.55	มาก

จากตาราง 7 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านโอกาสความก้าวหน้าและ
พัฒนาความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานอย่าง
เต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้
ความสามารถ ($\bar{X} = 3.82$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับโอกาส
ให้ปฏิบัติงานตามความรู้และความถนัด ($\bar{X} = 3.48$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รายข้อ

(n = 186)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ	4.06	0.74	มาก
2. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4.12	0.91	มาก
3. การได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงาน	3.55	0.82	มาก
4. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากผู้ร่วมงาน	3.81	0.87	มาก
5. บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดี กับบุคลากรในหน่วยงานอื่น	3.73	0.87	มาก
ภาพรวม	3.85	0.77	มาก

จากตาราง 8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการยอมรับจาก
เพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.12$)
รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.06$) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 3.55$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว รายชื่อ

(n = 186)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับ คุณภาพชีวิต	3.80	0.82	มาก
2. ความเหมาะสมของช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน	4.00	0.86	มาก
3. ความเหมาะสมของช่วงเวลาดส่วนตัวเมื่อเทียบกับ ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน	4.24	0.91	มาก
4. โอกาสในการผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่าง ปฏิบัติงาน	4.02	0.75	มาก
ภาพรวม	4.01	0.76	มาก

จากตาราง 9 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านความสมดุลระหว่างภาระงาน
กับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเหมาะสมของช่วงเวลาดส่วนตัวเมื่อเทียบกับช่วงเวลา
ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือ โอกาสในการผ่อนคลายความตึงเครียด
ในระหว่างปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่ได้รับ
มอบหมายมีความเหมาะสมกับคุณภาพชีวิต ($\bar{X} = 3.80$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
 จังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน รายข้อ

(n = 186)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บังคับบัญชาเอื้อโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	3.16	0.95	ปานกลาง
2. การมีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.68	0.68	มาก
3. การได้รับโอกาสเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.63	0.67	มาก
4. ท่านมีโอกาสในการศึกษาอบรมต่อในวิชาชีพ เพิ่มเติม	3.19	1.12	ปานกลาง
5. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงาน ที่สูงขึ้นกว่าเดิม	3.19	1.08	ปานกลาง
ภาพรวม	3.37	0.77	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหาร
 ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
 ในการงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.68$)
 รองลงมาคือ การได้รับโอกาสเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.63$)
 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเอื้อโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.16$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน รายข้อ

(n = 186)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การมีสิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.64	0.98	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	3.74	0.57	มาก
3. เพื่อนร่วมงานแสดงออกในการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน	3.80	0.74	มาก
4. ท่านได้รับความเสมอภาคในด้านสวัสดิการต่าง ๆ	3.64	0.80	มาก
5. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อหน้าที่การงาน	3.46	0.91	ปานกลาง
ภาพรวม	3.65	0.58	มาก

จากตาราง 11 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานแสดงออกในการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.46$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รายข้อ

(n = 186)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม	3.95	0.87	มาก
2. การมีกิจกรรมพิเศษเพื่อเพิ่มคุณภาพผลิต หรือบริการ	3.48	0.93	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้มีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบในสังคม	3.74	0.96	มาก
4. การร่วมกันรักษาภาพพจน์ที่ดีของหน่วยงาน	3.53	0.93	มาก
ภาพรวม	3.68	0.80	มาก

จากตาราง 12 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้มีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบในสังคม ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีกิจกรรมพิเศษเพื่อเพิ่มคุณภาพ ผลิตหรือบริการ ($\bar{X} = 3.48$)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร**

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 13 - 16

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
โดยรวมและรายด้าน

(n = 186)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กร	3.63	0.27	มาก
2. ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.91	0.53	มาก
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกภาพในองค์กร	3.34	0.38	ปานกลาง
ภาพรวม	3.63	0.25	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจ
ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.63$)
ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็น
สมาชิกภาพในองค์กร ($\bar{X} = 3.34$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร รายข้อ (n = 186)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ท่านเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กร	3.75	0.53	มาก
2. ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานของท่าน	3.52	0.72	มาก
3. ท่านเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร	3.48	0.68	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านให้ท่านสามารถแสดงศักยภาพของท่านได้อย่างเต็มที่	3.75	0.57	มาก
5. ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตรงกับนิสัยใจคอและความคิดของตัวท่าน	3.63	0.66	มาก
ภาพรวม	3.63	0.27	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรรองการปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านให้ท่านสามารถแสดงศักยภาพของท่านได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.75$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.48$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร รายชื่อ

(n = 186)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ท่านเต็มใจที่จะทำงาน และทุ่มเท เพื่อให้หน่วยงานของท่าน ประสบผลสำเร็จ	3.82	0.81	มาก
2. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ถ้าเป็นการทำงานเพื่อหน่วยงานของท่าน	3.94	0.83	มาก
3. ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดีขึ้น	4.10	0.91	มาก
4. ท่านเต็มใจยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ	3.86	0.82	มาก
5. ท่านเต็มใจที่จะอุทิศเวลาส่วนตัวให้แก่งานในหน้าที่ และไม่ละทิ้งงานในหน้าที่	3.84	0.86	มาก
ภาพรวม	3.91	0.53	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรรองปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ถ้าเป็นการทำงานเพื่อหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเต็มใจที่จะทำงาน และทุ่มเท เพื่อให้หน่วยงานของท่าน ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.82$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร รายชื่อ

(n = 186)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นห่วงอนาคตของหน่วยงานของท่าน	3.65	0.63	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงานของท่าน	3.18	0.49	ปานกลาง
3. หน่วยงานท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย	3.18	0.95	ปานกลาง
4. ท่านศรัทธาและภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้	3.59	0.80	มาก
5. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านไปตลอดอายุราชการ	3.12	0.90	ปานกลาง
ภาพรวม	3.34	0.38	ปานกลาง

จากตาราง 16 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรรองปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นห่วงอนาคตของหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมาคือ ท่านศรัทธาและภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.59$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านไปตลอดอายุราชการ ($\bar{X} = 3.12$)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร**

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 17 -
22

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

(n = 186)

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การให้ความช่วยเหลือ	3.73	0.36	มาก
2. ความสำนึกในหน้าที่	3.83	0.34	มาก
3. การให้ความร่วมมือ	3.69	0.41	มาก
4. ความอดทนอดกลั้น	3.71	0.44	มาก
5. การคำนึงถึงผู้อื่น	3.71	0.34	มาก
ภาพรวม	3.74	0.22	มาก

จากตาราง 17 พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสำนึก
ในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.73$) ส่วนด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.69$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร ด้านการให้ความช่วยเหลือ รายข้อ

(n = 186)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานคนอื่นที่มีภาระงาน ล้นมือ หรืองานเร่งด่วน	3.75	0.53	มาก
2. ท่านพร้อมที่จะยื่นมือให้การช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ	3.76	0.57	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน ลา หรือมีเหตุจำเป็นต้องหยุดงาน	3.65	0.61	มาก
4. ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหา เกี่ยวกับงาน	3.86	0.83	มาก
5. ท่านช่วยเหลือพนักงานใหม่ด้วยการให้คำแนะนำ แม้ว่าไม่ได้รับการร้องขอจากพนักงานใหม่ก็ตาม	3.63	0.66	มาก
ภาพรวม	3.73	0.36	มาก

จากตาราง 18 พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการให้ความช่วยเหลือ
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุด คือ ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาเกี่ยวกับงาน ($\bar{X} = 3.86$)
รองลงมาคือ ท่านพร้อมที่จะยื่นมือให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ต้องการความช่วยเหลือ
อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านช่วยเหลือพนักงานใหม่
ด้วยการให้คำแนะนำ แม้ว่าจะไม่ได้รับการร้องขอจากพนักงานใหม่ก็ตาม ($\bar{X} = 3.63$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร ด้านความสำนึกในหน้าที่ รายข้อ

(n = 186)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ท่านเชื่อว่าการทำงานในแต่ละวันให้ดีที่สุด จะนำไปสู่การได้รับการผลตอบแทนที่ดีกลับมา ในอนาคต	3.98	0.67	มาก
2. ท่านตั้งใจทำงานให้ได้ดีกว่ามาตรฐานที่กำหนด	3.89	0.49	มาก
3. ท่านใช้เวลาหยุดพักกลางวัน ไม่เกินเวลาที่ กำหนดไว้ คือ ระหว่าง 12.00 – 13.00 น.	3.77	0.54	มาก
4. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน ทั้งต่อ หน้าและลับหลัง หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน พนักงานภายในองค์กร	3.75	0.63	มาก
5. ท่านสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่การเป็นพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.77	0.72	มาก
ภาพรวม	3.83	0.34	มาก

จากตาราง 19 พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านความสำนึกในหน้าที่
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด คือ ท่านเชื่อว่าการทำงานในแต่ละวันให้ดีที่สุด จะนำไปสู่การได้รับการผลตอบแทน
ที่ดีกลับมาในอนาคต ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ ท่านตั้งใจทำงานให้ได้ดีกว่ามาตรฐาน
ที่กำหนด ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของ
หน่วยงาน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน พนักงานภายในองค์กร
($\bar{X} = 3.75$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร ด้านการให้ความร่วมมือ รายละเอียด

(n = 186)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ท่านเป็นบุคคลที่พร้อมรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งขององค์การ	3.55	0.79	มาก
2. ท่านให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมประชุม ทั้ง ๆ ที่ไม่ได้รับการสั่งการให้เข้าร่วมประชุม	3.59	0.84	มาก
3. ท่านถือว่าเป็นหน้าที่ ที่ต้องรักษาภาพลักษณ์ ขององค์การ ทั้ง ๆ ที่ไม่ได้รับการร้องขอให้ปฏิบัติ	3.84	0.60	มาก
4. ท่านอ่าน และติดตามการเคลื่อนไหวขององค์การ จากประกาศ และแหล่งข่าวสารต่าง ๆ ในองค์การ รวมทั้งสื่อต่าง ๆ	3.79	0.72	มาก
ภาพรวม	3.69	0.41	มาก

จากตาราง 20 พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการให้ความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านถือว่าเป็นหน้าที่ ที่ต้องรักษาภาพลักษณ์ขององค์การ ทั้ง ๆ ที่ไม่ได้รับการร้องขอให้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาคือ ท่านอ่าน และติดตามการเคลื่อนไหวขององค์การ จากประกาศ และแหล่งข่าวสารต่าง ๆ ในองค์การ รวมทั้งสื่อต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.79$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเป็นบุคคลที่พร้อมรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งขององค์การ ($\bar{X} = 3.55$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร ด้านความอดทนอดกลั้น รายข้อ

(n = 186)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. เมื่อท่านเกิดความไม่พอใจต่อทั้งเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ท่านจะไม่แสดงออกหรือกระทำ ในสิ่งที่ไม่ดี	3.67	0.80	มาก
2. ท่านไม่บ่นเกี่ยวกับเรื่องปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ	3.75	0.72	มาก
3. ท่านไม่ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่	3.79	0.68	มาก
4. ท่านให้ความสำคัญกับเรื่องที่ดี มากกว่า เรื่องที่ผิดพลาด	3.58	0.77	มาก
5. ท่านมักจะไม่ค้นหาข้อผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน และองค์กรของท่าน	3.78	0.86	มาก
ภาพรวม	3.71	0.44	มาก

จากตาราง 21 พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านความอดทนอดกลั้น
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุด คือ ท่านไม่ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่ ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาคือ ท่านมักจะไม่
ค้นหาข้อผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน และองค์กรของท่าน ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ ท่านให้ความสำคัญกับเรื่องที่ดี มากกว่าเรื่องที่ผิดพลาด ($\bar{X} = 3.58$)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น รายข้อ

(n = 186)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจสร้าง ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน	3.72	0.78	มาก
2. ท่านคำนึงถึงผลกระทบของกระทำของ ท่านที่อาจจะส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน	3.61	0.71	มาก
3. ท่านไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	3.84	0.46	มาก
4. ท่านพยายามปฏิบัติงาน ตามระเบียบ และขั้นตอน เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.78	มาก
5. ท่านใส่ใจการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อ ของบุคคลอื่นได้	3.58	0.72	มาก
ภาพรวม	3.71	0.34	มาก

จากตาราง 22 พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุด คือ ท่านไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาคือ ท่านพยายาม
ปฏิบัติงาน ตามระเบียบ และขั้นตอนเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านใส่ใจการกระทำของตนเองที่อาจส่งผล
ต่องานของบุคคลอื่นได้ ($\bar{X} = 3.58$)

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ
ความผูกพันต่อองค์กร กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 23 - 24

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

จากตาราง 23 พบว่า โดยรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (CIT)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม (QWL) กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความอดทนอดกลั้น (CIT₄) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางลบ ($r = -.180$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นรายด้าน กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

1) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (QWL₆) มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น (CIT₄) โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางลบ ($r = -.145$) อธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น มีความสัมพันธ์กันต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (QWL₆) มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (CIT₅) โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางลบ ($r = -.160$) อธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีความสัมพันธ์กันต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL₈) มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น (CIT₄) โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางลบ ($r = -.150$) อธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น มีความสัมพันธ์กันต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

4) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL₈) มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (CIT₅) โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางลบ ($r = -.161$) อธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีความสัมพันธ์กันต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	COM ₁	COM ₂	COM ₃	COM	CIT ₁	CIT ₂	CIT ₃	CIT ₄	CIT ₅	CIT
Mean	3.63	3.91	3.34	3.63	3.73	3.83	3.69	3.71	3.71	3.74
S.D.	0.27	0.53	0.38	0.25	0.36	0.34	0.41	0.44	0.34	0.22
COM ₁	1	-.034	.049	.362**	.308**	.147*	.044	.084	.136	.241**
COM ₂		1	.130	.770**	.253**	.020	.102	.044	.109	.174*
COM ₃			1	.662*	.435**	.075	.125	.163*	.226**	.346**
COM				1	.515**	.106	.153*	.145*	.242**	.389**
CIT ₁					1	.299**	.020	.214**	.251**	.604**
CIT ₂						1	.180*	.049	.154*	.545**
CIT ₃							1	.137	.198**	.487**
CIT ₄								1	.346**	.651**
CIT ₅									1	.653**
CIT										1

จากตาราง 24 พบว่า โดยรวมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (COM) มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (CIT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .389$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยภาพรวม (COM) กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านการให้ความร่วมมือ (CIT₃) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .153$)

2) ด้านความอดทนอดกลั้น (CIT₄) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .145$)

มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (CIT₁) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .515$)

2) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (CIT₅) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .242$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยภาพรวม (CIT) กับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ทุกด้าน คือ ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์การ (COM₂) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .174$)

มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ทุกด้าน คือ

1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ (COM₁) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .241$)

2) ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ (COM₃) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .346$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายด้าน กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 6 คู่ ได้แก่

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (COM_1) มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ (CIT_1) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .308$)
- 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (COM_1) มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ (CIT_2) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .147$)
- 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ทุ่มเหตุความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร (COM_2) มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ (CIT_1) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .253$)
- 4) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (COM_3) มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ (CIT_1) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .435$)
- 5) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (COM_3) มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น (CIT_4) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .163$)
- 6) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (COM_3) มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (CIT_5) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .226$)

จากตาราง 23-24 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน และตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ร่วมทั้งหมดซึ่ง Hair et al. (2010) อธิบายว่า ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรอิสระไม่ควรเกิน 0.80 ซึ่งถ้าเกิน 0.80 ให้สันนิษฐานว่า อาจเกิด multicollinearity ดังนั้น จากงานวิจัยนี้พบว่า ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าสูงสุดเท่ากับ 0.736 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.80 ถือว่าไม่เกิด multicollinearity จึงสามารถนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานได้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี

**ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร**

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพล
ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัด
สกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 25 – 28

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีอิทธิพล
ต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ	t	Sig
	ค่าเบต้า		
(Constant)		23.715	.000
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.027	.281	.779
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	-.043	-.445	.657
3. โอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ	-.086	-.887	.376
4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.037	.277	.782
5. ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว	-.019	-.137	.891
6. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน	-.180	-1.530	.128
7. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	.051	.501	.617
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.032	.263	.793

R = .174

R² = .030

R²Adj = -.014

F = .689

Sig = .701

จากตาราง 25 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่สามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทุกด้าน ไม่สามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้เช่นกัน ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนครไม่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อธิบายได้ว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จะไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่เกิดจากปัจจัยด้านอื่น ๆ

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ความผูกพันต่อองค์การ	การเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ	t	Sig
	ค่าเบต้า		
(Constant)		8.498	.000
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	.231	3.449	.001**
2. ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายาม อย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ	.141	2.096	.037*
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	.316	4.695	.000***

R = .436

R² = .190

R²Adj = .176

F = 14.211

Sig = .000

จากตาราง 26 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (R^{2Adj}) เท่ากับ 17.60 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่า ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรสามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากที่สุด คือ ทำนายได้ .316 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ .231 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร สามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ .141 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่มีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านมากจะเป็นผู้ที่มีการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมากด้วย

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อ
องค์การที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรทำนาย	การเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ	t	Sig.
	ค่าเบต้า		
(Constant)		10.682	.000
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	-.131	-1.944	.053
ความผูกพันต่อองค์การ	.395	5.850	.000***

R = .410

R² = .168

R²Adj = .159

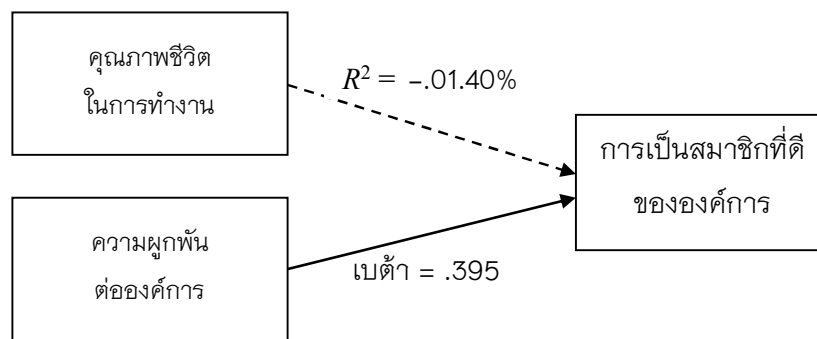
F = 18.534

Sig = .000

ตัวแปรตามที่ทำนายคือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ค่าอิทธิพลทุกตัวเป็นค่ามาตรฐาน และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ปรากฏว่า โดยรวม ตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร คือ คุณภาพชีวิต
ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ร่วมกันทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ได้ 15.90 % เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรพบว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้มากที่สุดคือ .395 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000
ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ -.131
ซึ่งเป็นผลที่พบในทางตรงกันข้ามกัน เนื่องจาก ค่าเบต้ามีค่าติดลบ (-.131) อธิบายได้ว่า
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนครที่มีความ
ผูกพันต่อองค์การมาก จะทำให้เป็นผู้ที่มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากด้วย ในขณะที่
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนครที่มี
คุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย จะทำให้เป็นผู้ที่มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากด้วย
ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลของคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

ทั้งนี้จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตาราง 28

ตาราง 28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	ข้อสมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1	คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ปฏิเสธ
2	ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ยอมรับ

**ตอนที่ 7 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร**

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 29

ตาราง 29 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน (n = 186)	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	103	55.38
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	83	44.62
รวม	186	100.00

จากตาราง 29 พบว่า ในจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 186 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 55.38 ส่วนที่เหลือจำนวน 83 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 44.62

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ควรมีการปรับปรุง พัฒนาระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน รับผิดชอบ มีความเป็นธรรม และโปร่งใส

2. ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในชุดต่าง ๆ เป็นประจำ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ฯ

3. ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจน

4. ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จ
ลุล่วง

5. ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

6. ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกคน
ได้ความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

7. ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง
หน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม และต้องมีความยุติธรรมและเป็นธรรมในการพิจารณา
ความดีความชอบ หรือการประเมินผลการทำงาน

8. ผู้บริหารควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
การบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม
เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. ผู้บริหารควรสนับสนุนพนักงานรุ่นใหม่โดยเปิดโอกาสให้แสดง
ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

10. ควรมีการปรับปรุงและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้กับพนักงาน
ได้เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับหน่วยงานมากขึ้น

โดยสรุป แนวทางการพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ควรมีการปรับปรุง พัฒนาระบบการพิจารณาเลื่อนขั้น
ตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาวะ
งานรับผิดชอบ ความเป็นธรรม และโปร่งใส ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่
และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการ
ดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจน ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและ
มีประสิทธิภาพ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการทำงาน
อย่างเต็มที่ และตัวผู้บริหารเองควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี