

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 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

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.54$)

3. ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.63$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($\bar{X} = 3.34$)

4. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.73$) การคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 3.71$) ความอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 3.71$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.69$)

5. โดยรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (CIT) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม (QWL) กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความอดทนอดกลั้น เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นรายด้าน กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ 1) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน (QWL₆) มีความสัมพันธ์กับการด้านความอดทนอดกลั้น (CIT₄) 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน (QWL₆) มีความสัมพันธ์กับด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (CIT₅) 3) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL₈) มีความสัมพันธ์กับด้านความอดทนอดกลั้น (CIT₄) 4) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL₈) มีความสัมพันธ์กับด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (CIT₅)

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) 2) ด้านความอดทนอดกลั้น (CIT₄) มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (CIT₁) 2) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (CIT₅) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยภาพรวม (CIT) กับความผูกพันต่อองค์การ เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ทุกด้าน คือ ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ (COM₂) มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ทุกด้าน คือ 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ (COM₁)

2) ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (COM₃)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายด้านกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 6 คู่ ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (COM₁) มีความสัมพันธ์กับด้านการให้ความช่วยเหลือ (CIT₁) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (COM₁) มีความสัมพันธ์กับด้านความสำนึกในหน้าที่ (CIT₂) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร (COM₂) มีความสัมพันธ์กับด้านการให้ความช่วยเหลือ (CIT₁) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (COM₃) มีความสัมพันธ์กับด้านการให้ความช่วยเหลือ (CIT₁) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (COM₃) มีความสัมพันธ์กับด้านความอดทนอดกลั้น (CIT₄) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (COM₃) มีความสัมพันธ์กับด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (CIT₅) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่สามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน ไม่สามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้เช่นกัน ดังนั้น จึงอธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนครไม่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (R^{2Adj}) เท่ากับ 17.60 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่า ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร สามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากที่สุด คือ ทำนายได้ 31.60 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร สามารถทำนาย

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ 23.10 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร สามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ 14.10 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่มีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านมาก จะเป็นผู้ที่มีการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมากด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ร่วมกันทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ 15.90 % เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากที่สุดคือ 39.50 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ -13.10 % อธิบายได้ว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก จะทำให้เป็นผู้ที่มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากด้วย ในขณะที่บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย จะทำให้เป็นผู้ที่มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.01$) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.85$) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.54$) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง

โดยด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเหมาะสมของช่วงเวลาส่วนตัวเมื่อเทียบกับช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ โอกาสในการผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับคุณภาพชีวิต ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง รองลงมาคือ อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รายได้ของเงินเดือนเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับน้อย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีโดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ แม่กอง (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มี 2 ด้าน คือ ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อ สังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเนตร นามโคตรศรี (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา : คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และ

ความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิชญา ส่งทวน (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์จันทิตย์ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย ไกรดงพลอง (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาโดยสรุปพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน อีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

2. จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.91$) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.63$) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($\bar{X} = 3.34$) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง

โดยด้านความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดีขึ้น รองลงมาคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ถ้าเป็นการทำงานเพื่อหน่วยงานของท่าน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเต็มใจที่จะทำงาน และทุ่มเท เพื่อให้หน่วยงานของท่าน ประสบผลสำเร็จ ส่วนด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นหน่วยงานของคุณ มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก รองลงมาคือ

ท่านศรัทธาและภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านไปตลอดอายุราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกธวัช สุทธิรักษ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ถ้ามีความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร สำหรับด้านที่มีความผูกพันขององค์กรอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวุธ พันธุ์ทอง (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมและรายด้าน บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้คือ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรพนักงานมีความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และต่ำสุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ กัลยาหาญ ณ น่าน และเนตรวีพัฒนา ยาวีราช (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัย พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ ทองสุข (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางงาม อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่าระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางงาม อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน เริ่มจาก ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร ด้านการรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตดา ศิริรินทร์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กร

กับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันกับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับระดับความผูกพันดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานนาน โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติมาเป็นเวลาเกือบ 10 ปี ดังนั้น จึงทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรไปโดยปริยาย ประกอบกับบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ หรือในละแวกใกล้เคียงกับพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานราชการ มีความตั้งใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีอุดมการณ์ในการทำงาน เพื่อบริหารประชาชน และพัฒนาบ้านเมือง ชุมชน ให้เจริญก้าวหน้า มีความเต็มใจและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่ต้องการจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อความสำเร็จขององค์กร และพยายามผลักดันตนเองในการพัฒนาผลงานให้สูงขึ้น จึงทำให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่มาก

3. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสำนึกในหน้าที่ รองลงมาคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการให้ความร่วมมือ

โดยด้านความสำนึกในหน้าที่ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเชื่อว่าการทำงานในแต่ละวันให้ดีที่สุด จะนำไปสู่การได้รับการผลตอบแทนที่ดีกลับมาในอนาคต รองลงมาคือ ท่านตั้งใจทำงานให้ได้ดีกว่ามาตรฐานที่กำหนด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน พนักงานภายในองค์กร ส่วนด้านการให้ความร่วมมือ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

มีระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านถือว่าเป็นหน้าที่ ที่ต้องรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร ทั้ง ๆที่ไม่ได้รับการร้องขอให้ปฏิบัติ รองลงมาคือ ท่านอ่าน และติดตามการเคลื่อนไหวขององค์กร จากประกาศ และแหล่งข่าวสารต่าง ๆ ในองค์กร รวมทั้งสื่อต่าง ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเป็นบุคคลที่พร้อมรับ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งขององค์กร

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ กล้าหาญ ณาน และเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตดา ศิริรินทร์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความร่วมมือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธมนวรรณ วันทานุ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ กรณีศึกษาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา ไชยสร (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์การ ความผูกพัน ต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัฐชัย มีชั้นช่วง (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยภาพรวม ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และ มีความสัมพันธ์ทางลบ ($r = -.180$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวม กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ทุกด้าน

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรโดยภาพรวม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .389$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ ทางบวก ($r = .515$) 2) ด้านการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และ มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .153$) 3) ด้านความอดทนอดกลั้น มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .145$) และ 4) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .242$)

ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยภาพรวม กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม ขององค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .241$) 2) ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .174$) และ 3) ด้านความต้องการอย่าง แกร่งกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .346$)

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาพร ทศนแสงสุรย์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในวิสาหกิจขนาดย่อม ประเภทอุตสาหกรรม การผลิตถุงพลาสติก ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา ไชยศร (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์การ ความผูกพัน ต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลิกภาพ แบบแสดงตัว เปิดรับประสบการณ์ ประนีประนอมและมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว แสดงตัว เปิดรับประสบการณ์ ประนีประนอม มีจิตสำนึก บรรยากาศขององค์การและ ความผูกพันต่อองค์การร่วมกันมีความความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.629$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธมนวรรณ วันทานุ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรม ในองค์การ ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ กรณีศึกษาบุคลากร ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีระดับ ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ อยู่ในระดับสูง (2) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การกับความยุติธรรมในองค์การ และภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตาม ระหว่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันตดา ศิริรินทร์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม พบว่า ความผูกพันในองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี พิจารณา ความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์

กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

5. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่สามารถทำนาย การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทุกด้าน ไม่สามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้เช่นกัน ดังนั้น จึงอธิบายได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนครไม่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ สามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (R^{2Adj}) เท่ากับ 17.60 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่า ด้านความต้องการอย่างแรงกล้า ในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรสามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้มากที่สุด คือ ทำนายได้ 31.60 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร สามารถทำนาย การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ 23.10 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร สามารถ ทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ 14.10 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่มีความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้านมาก จะเป็นผู้ที่มีการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมากด้วย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัฐชัย มีชั้นช่วง (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมกรรมการเป็น สมาชิก ที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ ที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) อิทธิพลของคุณภาพชีวิตสามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 17.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวน ในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 28.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อิทธิพล ของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ได้ร้อยละ 30.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สูงกว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ กล้าหาญ ณ น่าน และ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.233 ถึง 0.698 ส่วนแบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย $df=67$, $p\text{-value}=0.121$, $GFI=0.962$, $RMSEA=0.027$ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.69, 0.31 ตามลำดับ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และพิจารณาสนับสนุนหรือเพิ่มสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย โดยจัดการสถานที่ให้เป็นระเบียบและถูกสุขลักษณะ แข็งแรงปลอดภัยตามมาตรฐาน โดยมีเครื่องมีอุปกรณ์อย่างพอเพียง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยให้โอกาสบุคลากร มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นกว่าเดิม

1.2 องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ควรได้รับการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยการทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นคำนึงถึงอนาคตของหน่วยงาน มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึกดี มีศรัทธา ภาคภูมิใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานตลอดอายุราชการ

1.3 องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ควรได้รับการพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ โดยส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากร มีความรักในองค์กรต้องรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร ให้รู้จักติดตามการเคลื่อนไหวขององค์กร จากประกาศ และแหล่งข่าวสารต่าง ๆ ในองค์กร และให้ความพร้อมรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งขององค์กร

1.4 องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แก่บุคลากร ทั้ง 3 ด้าน โดยเริ่มจากด้านความต้องการอย่างแรงกล้า ในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภายในองค์กร รองลงมา คือด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ตามลำดับ

1.5 องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ให้สูงขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ และไม่ส่งผลต่อสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

1.6 องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ให้สูงขึ้น ให้ดำรงอยู่ตลอดไป เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ของแต่ละพื้นที่

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การสร้างทีมงานของผู้บริหาร ที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร