



ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ในองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร
อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง

QUALITY OF WORK LIFE FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL
CITYZENCHIP BEHAVIOR OF KELANG NAKORN MUNICIPALITY
PERSONNEL, MUEANG LAMPANG DISTRICT, LAMPANG PROVINCE

จิราภรณ์ แก้วใบงาม¹, มณีรัตน์ ชัดมะโน¹, กัลยารัตน์ อำพาง¹,
Jiraporn Kaewbainang¹, Maneerat Kudmano¹, Kanyarat Amphang¹,
จิรฐา ไชยสาร¹, กนกวรรณ เวชกามา¹ และ ผจจจิต ตีบประสอน^{1*}
Jiratha Chaiyasan¹, Kanokwan Wechgama¹ and Phachongchit Tibprasorn^{1*}

Received 18 February 2024

Revised 21 August 2024

Accepted 21 October 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร 2) เพื่อเปรียบเทียบลักษณะ
ทางประชากรศาสตร์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร
และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ในองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากร
เทศบาลเมืองเขลางค์นคร อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง จำนวน 228 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง
แบบชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที กรณีตัวแปรสองกลุ่มเป็นอิสระ
ต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ
ของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นครโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) บุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร
ที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การแตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยคุณภาพ

¹ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง

¹ Faculty of Business Administration and Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Lanna Lampang.

Email: jiraporn_ka65@live.rmutl.ac.th, maneerat_ku65@live.rmutl.ac.th, kanyarat_am65@live.rmutl.ac.th,

jiratha_ch65@live.rmutl.ac.th, kanokwan.rmuttl@gmail.com, *Corresponding Author, E-mail: phachongchit@rmutl.ac.th

DOI: <https://doi.org/10.60101/mmr.2024.270893>

ชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร และด้านความสมดุลของเวลางานกับเวลาส่วนตัว มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร, บุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร

Abstract

The purposes of this study were 1) to examine the level of the quality of work life and organizational citizenship behavior of Kelang Nakorn Municipality personnel, 2) to compare the demographic characteristics to the organizational citizenship behavior of Kelang Nakorn Municipality personnel, and 3) to examine the influence of quality of work life factors on the organizational citizenship behavior of Kelang Nakorn Municipality personnel. The sample was 228 personnel of Kelang Nakorn Municipality, Mueang Lampang District, Lampang Province, using stratified random sampling. The research instrument used in collecting data was questionnaire. The statistical methods used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, one-way ANOVA (F-test), and multiple regression analysis.

The results of the study were as follows: 1) the overall of quality of work life and organizational citizenship behavior were at a highest level, 2) the personnel of Kelang Nakorn Municipality with different units exhibited varying levels of organizational citizenship behavior, and 3) the quality of work life factors, social integration in the work organization and work and total life span, had a positively statistical significant influence on the organizational citizenship behavior at a significance level of .05

Keyword: Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior, Kelang Nakorn Municipality Personnel

บทนำ

สภาพการณ์ของโลกในปัจจุบันมีการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในส่วนของปัจจัยทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้ไม่สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ การบริหารงานขององค์กรก็ย่อมได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกัน ผลจากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้หลายองค์กร มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของตน ไม่เพียงแต่เฉพาะในองค์กรภาครัฐเท่านั้น ในส่วนขององค์กร

ภาครัฐก็ได้มีการปรับปรุงและดำเนินการปฏิรูประบบในการบริหารจัดการใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ในปัจจุบันองค์การภาครัฐได้เริ่มให้ความสำคัญในด้านทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อน และพัฒนาองค์การ หากองค์การใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และพร้อมรับมือต่อสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ก็จะส่งผลให้องค์การมีความแข็งแกร่ง และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้และวางแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างเหมาะสม เพื่อการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ (เมธากร ศรียะพันธุ์, 2563)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่า และมีความสำคัญต่อองค์การ การให้ความสนใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงถือเป็นเรื่องที่ควรกระทำ เพราะจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และหากมีการให้ผลตอบแทนที่ดี มีสวัสดิการที่สร้างความมั่นคง ให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณ และการยกย่องชมเชย บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจะกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจ และทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การเกิดความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์การ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (มุสต่อฟา หมดบินเฮด, 2565) สอดคล้องกับเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ของวอลตัน (Walton, 1973) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคล สภาพแวดล้อมตัวบุคคล ทรัพยากรและสังคมขององค์การ ที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากร การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ หากมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้นทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จะช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงานและต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การสูงขึ้นด้วย (ดวงพร ทวีรักษ์ และคณะ, 2562)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีภายในองค์การเป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือข้อกำหนดของงาน และสร้างประโยชน์ให้กับองค์การ เช่น การตรงต่อเวลา การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การอาสาปฏิบัติงานโดยไม่ต้องร้องขอ การให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์การ และไม่ปล่อยเวลาในการปฏิบัติงานโดยเปล่าประโยชน์ (Spector, 2003) สอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีภายในองค์การของออร์แกน (Organ, 1988) กล่าวว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ (Organizational Citizenship Behavior) เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกนอกเหนือจากบทบาทที่ไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติอย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่เกินกว่าบทบาทหน้าที่ของบุคลากร และเต็มใจปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้องค์การมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่เกี่ยวกับระบบการจ่ายผลตอบแทน หรือรางวัลตามระบบการประเมินผล

ขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนผลประโยชน์ขององค์การอย่างแท้จริง และเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อการอยู่รอดขององค์การและต่อภาพลักษณ์ขององค์การที่ปรากฏอยู่ในทุกองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานในองค์การ เนื่องจากหากขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้ว ระบบต่าง ๆ ในองค์การจะไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น (อรนิษฐ์ แสงทองสุข, 2560)

เทศบาลเมืองเขลางค์นคร ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง เป็นหน่วยงานที่ตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล มีการบริหารงานองค์การตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำกับดูแล และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกำหนด พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประหยัด มีส่วนร่วม โปร่งใส อีกทั้งดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ เตรียมพร้อมให้บุคลากรเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์ของงานสูง โดยการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อรองรับภารกิจและตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของเทศบาลเมืองเขลางค์นคร นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การบริหารสวัสดิการต่าง ๆ สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ (เทศบาลเมืองเขลางค์นคร, 2566) ซึ่งการที่จะพัฒนาบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ สร้างความประทับใจแก่ประชาชนผู้มารับบริการ และบรรลุเป้าหมายของเทศบาลเมืองเขลางค์นครต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของเทศบาลเมืองเขลางค์นครต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร



สมมติฐานการวิจัย

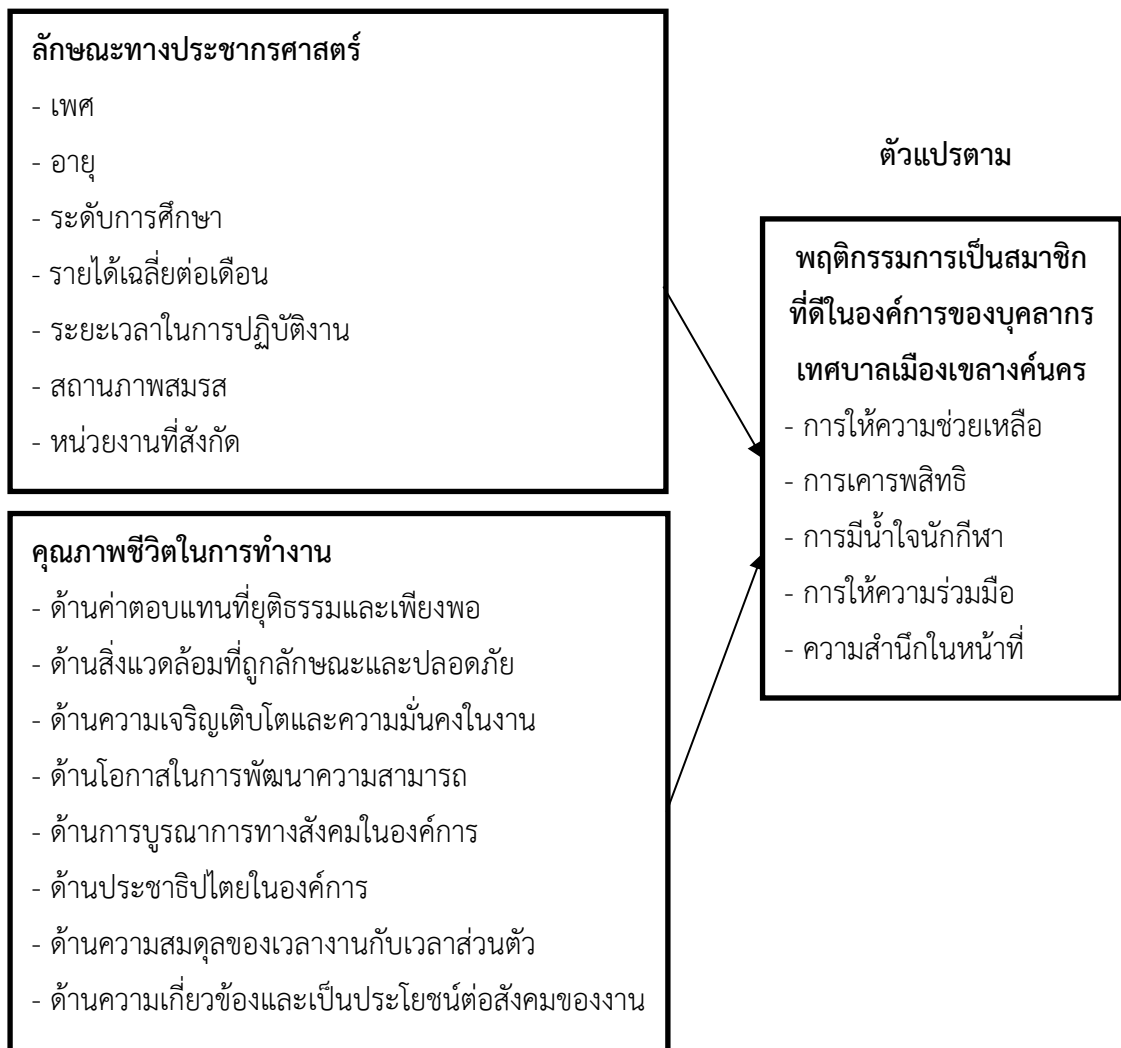
สมมติฐานการวิจัยที่ 1 บุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร (organizational citizenship behavior) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองและตัดสินใจกระทำอย่างเป็นอิสระด้วยตนเอง ไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ หรือไม่ได้ถูกกำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน (job description) (Greenberg & Balon, 1993; Organ, 1988) และไม่ได้มีผลโดยตรงกับการให้รางวัลหรือการลงโทษ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อองค์กร (Schnake & Dumler, 1997) นอกจากนี้ พฤติกรรมนี้ยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากร และช่วยดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพให้เข้ามาอยู่ร่วมกันในองค์กร (Katz & Kahn, 1978) และเป็นพฤติกรรมที่สามารถธำรงรักษาบุคลากรที่ดีไว้ให้อยู่กับองค์กรได้ตลอดไป ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรมีความจำเป็นต่อการอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กร (George & Jones, 2002) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Organ (1988) มาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ซึ่งเป็นแนวคิดดั้งเดิมที่ครอบคลุมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากร อีกทั้งยังได้รับการยอมรับและนำไปศึกษาอย่างแพร่หลาย โดยจำแนกพฤติกรรมออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) หมายถึง พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น ในองค์กรเมื่อผู้อื่นเกิดปัญหาในการทำงานไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ หรือในสภาวะที่ไม่ปกติ ซึ่งไม่ใช่ปัญหาของตนเองแต่ทำด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเสร็จสมบูรณ์ภายใต้สภาวะต่าง ๆ

พฤติกรรมการเคารพสิทธิผู้อื่น (courtesy) หมายถึง การให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพสิทธิของบุคคลในที่ทำงาน และมุ่งที่จะป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น

พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมการให้อภัย รู้แพ้ รู้ชนะ การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความเครียดหรือแรงกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงาน และเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีระหว่างพนักงาน

พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความร่วมมือที่พนักงานยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบ ที่แสดงออกถึงความสนใจที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ทั้งการให้ความร่วมมือเชิงสร้างสรรค์ และการให้ความร่วมมือการรับผิดชอบต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วม และสนใจเข้าประชุม แสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่เหมาะสม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาองค์กร

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานมีความตระหนักในการปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเอง และกฎระเบียบขององค์กรได้เป็นอย่างดี เช่น การขยันทำงาน การตรงต่อเวลา การไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลสมควร การประหยัดทรัพยากร การดูแลทรัพย์สินขององค์กร รวมถึงไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว



จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรมีความแตกต่างกันตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ดังผลการศึกษาของ อรนิษฐ์ แสงทองสุข (2560) และเมธากร ศรียะพันธ์ (2563) และพฤติกรรมนี้ยังได้รับอิทธิพลโดยตรงจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังผลการศึกษาของ เกตชนา วันทानी (2561); ชนม์ชนิษฐ์ วิศิษฐ์สมบัติ (2561); เมธากร ศรียะพันธ์ (2563) และรัตนกรณ์ ภูเฒ่า และคณะ (2565)

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ เป็นการวิเคราะห์ทางประชากรในเรื่องขนาด โครงสร้าง การกระจายตัว และการเปลี่ยนแปลงประชากร ในเชิงที่สัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งปัจจัยทางประชากรอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (วรพร จันทรวงทอง, 2563) ในองค์การประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคลากรแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในองค์การ ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล (กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ, 2548 อ้างถึงในวรพร จันทรวงทอง, 2563) จากผลการศึกษาของ อรนิษฐ์ แสงทองสุข (2560) พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานด้านธุรกิจโรงแรม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรส แตกต่างกัน มีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ แตกต่างกัน และผลการศึกษาของ เมธากร ศรียะพันธ์ (2563) พบว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศ ตำแหน่ง แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการฯ และพนักงานจ้างฯ ที่มีเงินเดือน อายุ ศาสนา ภูมิลำเนาเดิม ระดับการศึกษา และอายุงาน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และผลการศึกษาของ วรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรแตกต่างกันในด้านหน่วยงานที่สังกัด ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ลักษณะทางประชากรศาสตร์ในการแบ่งความแตกต่างของประชากรเพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่แตกต่างกัน นำไปสู่การกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ 1 บุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ แตกต่างกัน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) เป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์การที่สามารถทำให้บุคลากรทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมโดยรวมในการทำงาน วิธีการปฏิบัติงานและบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายใน 2 ประเด็นหลัก คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์การ และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดี

ให้แก่บุคลากร ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Walton (1973) มาเป็นแนวคิดหลัก และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สามารถแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างครอบคลุมทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการดำรงชีวิต สอดคล้องกับมาตรฐานที่ยอมรับกันทั่วไป และต้องมีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับองค์การอื่น ๆ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางด้านจิตใจของบุคลากรที่เหมาะสม และต้องไม่ใช่งานที่เสี่ยงภัยมากเกินไป และส่งผลเสียต่อสุขภาพ

ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน (growth and security) หมายถึง ลักษณะงานที่สนับสนุนความเจริญเติบโต โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพแก่บุคลากร จนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตนเอง

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (development of human capacities) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ของตนเองอย่างเต็มที่ ในงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การ (social integration) หมายถึง ลักษณะงานที่สนับสนุนด้านการบูรณาการทางสังคมของบุคลากร ช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และโอกาสในความก้าวหน้าที่เหมาะสมกันโดยตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (constitutionalism) หมายถึง ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนความยุติธรรม และบนฐานของกฎหมาย ชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความยุติธรรมในการให้ผลตอบแทนและรางวัล มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย และมีเสรีภาพในการพูดอย่างเสมอภาค

ด้านความสมดุลของเวลางานและเวลาส่วนตัว (the total life space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล โดยไม่ต้องให้บุคลากรได้รับแรงกดดันจากการทำงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนจากการทำงาน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (social relevance) หมายถึง การที่บุคลากรจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ

ซึ่งหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จะช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงานและต่อองค์การ มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้



พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การเพิ่มสูงขึ้นด้วย ดังผลการศึกษาของ เกตชนา วันทานี (2561) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน บริษัท จินปาว พรซิซัน อินดัสทรี จำกัด และผลการศึกษาของ ชนม์ชนิษฐ์ วิศิษฐ์สมบัติ (2561) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการศึกษาของ เมธากร ศรียะพันธุ์ (2563) พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และผลการศึกษาของ รัตนกรณ ภูเอนจบ และคณะ (2565) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพนักงานบริษัท เอ็กซ์เพทิทิม จำกัด (สำนักงานสาขาสงขลา) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ นำไปสู่การกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร

ระเบียบวิธีในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง จำนวน 529 คน (เทศบาลเมืองเขลางค์นคร, 2566) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 228 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรในแต่ละสังกัด ได้กลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักปลัดเทศบาล จำนวน 41 คน กองคลัง จำนวน 22 คน กองช่าง จำนวน 48 คน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 66 คน กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน 12 คน กองการศึกษา จำนวน 19 คน กองสวัสดิการและสังคม จำนวน 17 คน และกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 3 คน จากนั้นทำการสุ่มรายชื่อบุคลากรในแต่ละสังกัด โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการหาคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 30 ข้อคำถาม ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำนวน 4 ข้อ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำนวน 4 ข้อ ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ จำนวน 4 ข้อ ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร จำนวน 4 ข้อ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 3 ข้อ ด้านความสมดุลของเวลางานกับเวลาส่วนตัว จำนวน 4 ข้อ และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน จำนวน 4 ข้อ ซึ่งพัฒนาและปรับปรุงจากงานวิจัยของ Walton (1973) และส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย 5 พฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ จำนวน 4 ข้อ พฤติกรรมการเคารพสิทธิ จำนวน 4 ข้อ พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา จำนวน 4 ข้อ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จำนวน 4 ข้อ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จำนวน 4 ข้อ ซึ่งพัฒนาและปรับปรุงจากงานวิจัยของ Organ (1988) โดยคำถามส่วนที่ 1 เป็นแบบตอบตัวเลือกเดียวจากหลายตัวเลือก (Multiple Choice Scale) ส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามมาตรวัดของ Likert (1967) คือ เห็นด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ใช้วิธีการแปลผลแบบสอบถามโดยใช้หลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) และการแปลความแต่ละระดับจะใช้อันตรภาคชั้นช่วงความกว้างเท่ากับ 0.80 (มาลิณี ศรีไมตรี และคณะ, 2561) จึงกำหนดการแปลความหมายเกณฑ์การวัดความคิดเห็นได้ดังนี้ 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด, 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มาก, 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง, 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อย, และ 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อยที่สุด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อ แล้วนำผลการพิจารณามาวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัดด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้เท่ากับ 0.95 และใช้เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขไปทำการทดสอบ (Try-out) กับบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน และทำการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) ส่วนที่ 2 และ 3 ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1984) อยู่ระหว่าง .89 - .95 มีค่าไม่ต่ำกว่า .70 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์การพิจารณาความเชื่อมั่นของ Garrett (1965) ถือว่าข้อคำถามมีความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ใช้การทดสอบที (t-test) กรณีตัวแปรสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และใช้ค่า F-test (Independent Sample F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม และทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้การเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparison Procedure) ตามวิธีการ Least Significant Difference (LSD) ส่วนการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทำการตรวจสอบความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยใช้ค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง จำนวน 228 คน แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	104	45.60
หญิง	124	54.40
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	45	19.70
31-40 ปี	87	38.20
41-50 ปี	65	28.50
51 ปี ขึ้นไป	31	13.60
สถานภาพการสมรส		
โสด	132	57.90
สมรส	96	42.10

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามข้อมูล
ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	33	14.50
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	65	28.50
ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า	130	57.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	187	82.00
20,0001 บาท ขึ้นไป	41	18.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	152	66.70
5-10 ปี	32	14.00
11 ปีขึ้นไป	44	19.30
หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักปลัดเทศบาล	41	18.00
กองคลัง	22	9.60
กองช่าง	48	21.10
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	66	28.90
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	12	5.30
กองการศึกษา	19	8.30
กองสวัสดิการและสังคม	17	7.50
กองการเจ้าหน้าที่	3	1.30

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 มีสถานภาพโสด จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 57.90 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 และสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90



2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครลำปาง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Cronbach's Alpha	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.93	4.09	0.64	มาก
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	0.94	4.67	0.52	มากที่สุด
ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน	0.91	4.50	0.60	มากที่สุด
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	0.90	4.60	0.53	มากที่สุด
ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร	0.89	4.76	0.46	มากที่สุด
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	0.93	4.57	0.53	มากที่สุด
ด้านความสมดุลของเวลางานกับเวลาส่วนตัว	0.93	4.74	0.48	มากที่สุด
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน	0.92	4.75	0.47	มากที่สุด
ภาพรวม	0.92	4.59	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นครมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า บุคลากรฯ เห็นด้วยกับด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กรมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.46) รองลงมา ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.47) ด้านความสมดุลของเวลางานกับเวลาส่วนตัว ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.48) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.52) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.53) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.53) ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.60) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครลำปาง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร	Cronbach's Alpha	Mean	S.D.	แปลผล
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	0.94	4.85	0.37	มากที่สุด
พฤติกรรมการเคารพสิทธิ	0.91	4.89	0.29	มากที่สุด
พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา	0.93	4.90	0.29	มากที่สุด
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	0.95	4.92	0.24	มากที่สุด
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	0.94	4.92	0.27	มากที่สุด
ภาพรวม	0.93	4.90	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นครมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาตามรายพฤติกรรม พบว่า บุคลากรฯ เห็นด้วยกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.24) และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27) มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.29) พฤติกรรมการเคารพสิทธิ ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.29) และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.37) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 บุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรแตกต่างกัน แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร			ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1
	t-test	F-test	P-value	
เพศ	-0.073	-	.942	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	-	1.699	.168	ปฏิเสธสมมติฐาน
สถานภาพการสมรส	0.333	-	.739	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4 แสดงลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร
ของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร (ต่อ)

ลักษณะ ทางประชากรศาสตร์	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร			
	t-test	F-test	P-value	ผลการทดสอบ สมมติฐานการวิจัยที่ 1
ระดับการศึกษา	-	0.799	.451	ปฏิเสธสมมติฐาน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-0.590	-	.556	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	-	0.532	.588	ปฏิเสธสมมติฐาน
หน่วยงานที่สังกัด	-	7.712*	.000	ยอมรับสมมติฐาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นครที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างด้วยการเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยวิธีการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 5 ส่วนบุคลากร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาล
เมืองเขลางค์นครต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงาน ที่สังกัด: ภาพรวม	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		4.97	4.90	4.81	4.95	4.99	4.99	4.64	4.48
(1) สำนักปลัด เทศบาล	4.97	-	.184	.001*	.609	.815	.744	.001*	.001*
(2) กองคลัง	4.90		-	.128	.311	.233	.159	.001*	.003*
(3) กองช่าง	4.81			-	.001*	.012*	.002*	.011*	.016*
(4) กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	4.95				-	.569	.460	.001*	.001*
(5) กองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ	4.99					-	.970	.001*	.001*
(6) กองการศึกษา	4.99						-	.001*	.001*
(7) กองสวัสดิการ และสังคม	4.64							-	.254
(8) กองการเจ้าหน้าที่	4.48								-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นครที่สังกัดสำนักปลัดเทศบาล ($\bar{X} = 4.97$) กองสาธารณสุข ($\bar{X} = 4.95$) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ($\bar{X} = 4.99$) และกองการศึกษา ($\bar{X} = 4.99$) ให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การมากกว่าบุคลากรฯ ที่สังกัดกองช่าง ($\bar{X} = 4.81$) กองสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.64$) และกองการเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 4.48$) และบุคลากรฯ ที่สังกัดกองคลัง ($\bar{X} = 4.90$) และกองช่าง ($\bar{X} = 4.81$) ให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การมากกว่าบุคลากรฯ ที่สังกัดกองสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.64$) และกองการเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 4.48$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ					
	B	Beta (β)	t-test	P-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (a)	3.349	-	20.530*	.001		
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ (X_1)	0.033	0.086	1.339	.182	0.760	1.316
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย (X_2)	-0.051	-0.107	-1.157	.248	0.370	2.705
ด้านความเจริญเติบโต และความมั่นคงในงาน (X_3)	0.012	0.029	0.319	.750	0.376	2.658
ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถ (X_4)	0.008	0.017	0.192	.848	0.415	2.410
ด้านการบูรณาการทางสังคม ในองค์การ (X_5)	0.172	0.320	3.420*	.001	0.361	2.774
ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (X_6)	-0.028	-0.059	-0.622	.535	0.347	2.882
ด้านความสมดุลของเวลางาน กับเวลาส่วนตัว (X_7)	0.109	0.214	2.016*	.045	0.281	3.558
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อสังคมของงาน (X_8)	0.074	0.142	1.440	.151	0.323	3.093

$R = 0.555^a$, $R^2 = 0.308$, Adjusted $R^2 = 0.283$, $F = 12.193$, $S.E._{est} Y = 0.20874$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 8 มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.281 - 0.760 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.316-3.558 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Lee, 2000) ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Enter ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร (X_5) ($\beta = 0.320$) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร มากกว่า ด้านความสมดุลของเวลางานกับเวลาส่วนตัว (X_7) ($\beta = 0.214$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.555 ตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นครได้ร้อยละ 28.30 (Adjusted $R^2 = 0.283$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ($S.E._{est\ Y}$) เท่ากับ ± 0.20874 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.349 + 0.172X_5 + 0.109X_7$$

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นครมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรฯ มีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ มีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี จึงแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เมธากรศรียะพันธุ์ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นครมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานในระบบราชการมีการแข่งขันที่ไม่สูงมากนัก อยู่ด้วยกันแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อีกทั้งการกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่ง อาจมีผลกระทบต่อบุคคลอื่น การเคารพสิทธิส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน หลีกเลี่ยงไม่สร้างปัญหาในการทำงาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจพยายามทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนและส่วนรวม สามารถทำงานภายใต้แรงกดดันได้ทุกสภาพการณ์และร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการเสนอแนะความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ต่อองค์กร บุคลากรฯ จึงแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีเพื่อส่งผลต่อโอกาสความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ลดาพร เอกพาณิชย์ และคณะ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร ผลจากการวิจัย พบว่า บุคลากรฯ ที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรฯ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การไม่แตกต่างกัน

การที่บุคลากรฯ ที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การแตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีภาระรับผิดชอบต่างกัน ความกดดันในการให้บริการทั้งในด้านจำนวนผู้ใช้บริการ ความเคร่งครัดของกฎเกณฑ์การปฏิบัติงาน ความถูกต้องรวดเร็วในการให้บริการแตกต่างกัน ทำให้บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรแตกต่างกันในด้านหน่วยงานที่สังกัด

การที่บุคลากรฯ เพศชายและหญิง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นไปอย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดการดูแลกันและกัน และได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เบญจพร กลิ่นสีงาม และ ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า เพศไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรฯ

การที่บุคลากรฯ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรทุกช่วงอายุ มีความรับผิดชอบ มีความตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งยังได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานตามตำแหน่งงานของตนอย่างเหมาะสม มีการกำหนดขอบเขตภาระหน้าที่ อย่างชัดเจน จึงทำให้บุคลากรไม่ว่าช่วงอายุใดมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เมธากร ศรียะพันธุ์ (2563) พบว่า อายุที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรฯ

การที่บุคลากรฯ ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแต่ละบุคคลเกิดความเต็มใจที่จะประพฤติปฏิบัติจนทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด โดยมีการแบ่งเวลาให้กับการทำงานอย่างเหมาะสม ไม่นำเรื่องครอบครัวมาปะปนกับเรื่องงาน จึงแสดงพฤติกรรมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วรพร จันทรรวงทอง (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้หญิงวัยทำงานฯ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

การที่บุคลากรฯ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากจิตสำนึก ทักษะคติในการทำงาน ความรับผิดชอบต่องาน ถึงแม้ว่าระดับการศึกษาจะแตกต่างกัน หากแต่มีการเพิ่มพูนทักษะความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงาน ย่อมมีการแสดงออกในพฤติกรรม การเป็นสมาชิกในองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วรพร จันทรวงทอง (2563) พบว่า ผู้หญิงวัยทำงานฯ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

การที่บุคลากรฯ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเทศบาลเมืองเขลางค์นคร มีการจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างสมเหตุสมผล บุคลากรมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ไม่มีความเครียด ส่งผลให้บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งในความรับผิดชอบและนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ เพื่อให้ งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เมธากร ศรียะพันธุ์ (2563) พบว่า เงินเดือนที่ต่างกัน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรฯ

การที่บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรสามารถปรับตัวกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน อาทิ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตลอดจนระบบบริหารได้ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เมธากร ศรียะพันธุ์ (2563) พบว่า อายุงานที่ต่างกัน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรฯ

3. อิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีใน องค์การ ของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร ผลจากการวิจัย พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การ และด้านความสมดุลของเวลางานกับเวลาส่วนตัว มีอิทธิพล ทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร

การที่การบูรณาการทางสังคมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร เนื่องจากบุคลากรมีความร่วมมือกัน มีความสามัคคีกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และองค์การมีการจัดกิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้บุคลากรมีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ เมธากร ศรียะพันธุ์ (2563) พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการ ทางสังคมในองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรฯ และการที่ปัจจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของเวลางานกับเวลาส่วนตัวมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร เนื่องจากบุคลากรฯ มีการแบ่งเวลา
ให้กับการทำงานอย่างเหมาะสม มีการปรับสมดุลชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นให้มีความสมดุล และมีการ
ผสมผสานแนวทางความเป็นบุคคลร่วมกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบครัว และสังคม ซึ่งสอดคล้อง
กับการศึกษาของ เกตขนา วันทานี (2561) ที่ทำการศึกษารื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงาน บริษัท จินปาว พรซิชั่น อินดสทรี จำกัด พบว่า
คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การของพนักงานฯ

ส่วนปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม
ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนา
ความสามารถของบุคลากร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อ
สังคมของงาน ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร
ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อัญชลี สอนไธสง (2560) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร
พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและ
ความมั่นคงในงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ต่อองค์การของพนักงานฯ และสอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนพร พันธุ์เทศ (2561) ที่ทำการศึกษารื่อง
เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการ
ทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านสิทธิของพนักงาน
ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานฯ และสอดคล้องกับการศึกษาของ
วิลาวัลย์ ภิโววาท (2561) ที่ได้ทำการศึกษารื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด
(มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง
ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานฯ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ในองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง พบว่า ด้านการ
บูรณาการทางสังคมในองค์กร และด้านความสมดุลของเวลางานกับเวลาส่วนตัวส่งผลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร เทศบาลเมืองเขลางค์นครควรส่งเสริมการมี
ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และการมีโอกาสดำเนินกิจกรรมที่ได้สร้างความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ โดยมีการจัดกิจกรรมสันทนาการภายในองค์กรอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันตามโอกาสอันสมควร

2. ด้านความสมดุลของเวลางานกับเวลาส่วนตัว เทศบาลเมืองเขลางค์นครควรส่งเสริมการมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ และสามารถแบ่งเวลางานออกจากเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับเวลาการทำงานในแต่ละวัน

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนาพร พันธุ์เทศ. (2561). *วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม*
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร
ภาครัฐแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. Sripatum University Institutional
 Repository (SPU-IR) <https://dspace.spu.ac.th/items/6a224cef-83f6-4a9e-b5a8-d97058be50e8>
- เกตุชนา วันทานี. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรม* การเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การของพนักงาน บริษัท จีนปาว พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด [การค้นคว้าอิสระปริญญา
 โทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม].
- ชนม์ชนิษฐ์ วิเศษภูมิสมบัติ. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรม* การเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. Sripatum
 University Institutional Repository (SPU-IR) <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5717>
- ดวงพร ทวีรักษ์, นรพล จินันท์เดช และ ประยงค์ มีใจเชื้อ. (2562). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์น*
เอเซีย, 9(2), 282-292. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/EAUHJSocSci/article/view/195446/144083>
- เทศบาลเมืองเขลางค์นคร. (2566). *ประวัติความเป็นมา*. <https://www.kelangnakorn.go.th>.
- เบญจพร กลิ่นสีงาม และ ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 29(3),
 117-131. <https://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/view/1133>
- มาลีณี ศรีไมตรี, ปิยภิญญา โชติวนิช และ สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2561). อิทธิพลของภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ
 ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในสถานประกอบการ
 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ภาคการผลิต) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2.
Journal of HRintelligence, 14(1), 45-67. http://www.journalhri.com/pdf/1401_3.pdf

- มูสตอฟา หมดบินเฮด. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. Khunying Long Athakravisunthorn Learning Resources Center (PSU).
<https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17475>
- เมธากร ศรียะพันธุ์. (2563). *ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. Khunying Long Athakravisunthorn Learning Resources Center (PSU). <https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17208>
- รัตนกรณ ภู่เจนจบ, วรสันต์ ถาวรประเสริฐ และ กุลธิดา คงนวลใย. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท เอ็กซ์เพทิฟทีม จำกัด (สำนักงานสาขาสงขลา). *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*, 1(2), 71-77. <https://so10.tci-thaijo.org/index.php/rdicpru/article/view/171/121>
- ลดาดพร เอกพาณิชย์, ลัสดา ยาวิละ และ รัตนา สิทธิอ่อน. (2563). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 14(1), 175-193.
- วรพร จันทรวงทอง. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์, ลดาวลัย ยมจินดา และ กรรณิการ์ แฉกแสงรัตน์. (2564). ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 4(1), 76-94. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ibas/article/view/248017>
- วิลาวลัย ภาโววาท. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. Sripatum University Institutional Repository (SPU-IR) <https://dspace.spu.ac.th/items/874afacd-3196-46da-8e46-1c838bab2d95>
- อรณิชฐ์ แสงทองสุข. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย*. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม. <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5507>



- อัญชลี สอนไธสง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน
กลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ].
Sripatum University Institutional Repository (SPU-IR) <https://dspace.spu.ac.th/items/b9d29ef9-59ad-4afa-a04e-620eb8643801>
- Cronbach, L. J. (1984). *Essential of psychological testing* (4th ed.). Harper and Row.
- Garett, H. (1965). *Testing for teachers*. Van Nostrand Reinhold.
- George, J. M. and Jones, G. R. (2002) *Understanding and Managing Organizational Behavior* (3rd ed.). Prentice-Hall.
- Greenberg, J. & Baron, R. (1993). *Behavior in Organization* (4th ed.). Allyn and Bacon.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Lee, F., Lee, C., & Lee, A. (2000). *Marketing Research*. John Wiley & Son.
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90-95). Wiley & Son.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Schnake, M., & Dumler, M. P. (1997). Organizational citizenship behavior: Impact of rewards and reward practices. *Journal of Management*, 9, 216–229.
- Spector, A. (2003). Efficacy of an Evidence-Based Cognitive Stimulation Therapy Programme for People with Dementia: Randomised Controlled Trial. *The British Journal of Psychiatry*, 183, 248-254.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it. *Sloan Management Review*, 15, 11-21.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). Harper & Row.