

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครู วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และศึกษาความสามารถในการพยากรณ์ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อ องค์กร

ประชากร คือ ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 203 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ชุด คือ แบบสอบถามลักษณะทาง ประชากร แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร และแบบวัด พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 27.7

The objectives of this research were to study relationship between quality of work life, organizational commitment and organizational citizenship behavior among teachers at technical colleges in the three southern border provinces, and to study the predictability for organizational citizenship behavior from quality of work life and organizational commitment.

The population in the study were 203 teachers at technical colleges in the three southern border provinces. The research instruments consisted of demographic questionnaires, the quality of work life scale, the organizational commitment scale and the organizational citizenship behavior scale. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation and the multiple regression analysis.

The research results were as follows:

1. All aspects of the quality of work life significantly related to organizational citizenship behavior.
2. All aspects of the organizational commitment significantly related to organizational citizenship behavior.
3. Quality of work life and organizational commitment significantly predicted organizational citizenship behavior, at 27.7 percent.