



ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

วรมน พรหมสาขา ณ สกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มีนาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

วรมน พรหมสาขา ณ สกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มีนาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ORGANIZATION COMMITMENT AND WORK MOTIVATION AFFECTING
ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR OF SAKON NAKHON PROVINCIAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

BY

WORRAMON PROMSAKA NA SAKONNAKHON

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วรมน พรหมสาขา ณ สกลนคร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.ท. ดร.ไวพจน์ กุลาชัย) และผู้ทรงคุณวุฒิ (รองศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โธสง) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 4 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงและสอบป้องกันทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำ การพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่ให้ความอนุเคราะห์ และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

วรมน พรหมสาขา ณ สกลนคร

ชื่อเรื่อง	ความผูกพันต่อองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร
ผู้วิจัย	วรมน พรหมสาขา ณ สกลนคร
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความผูกพันต่อองค์การ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 2) อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 3) อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 309 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ($\beta=.296$) ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\beta=.181$) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความ

ผูกพันด้านการคงอยู่ ($\beta=.146$) มีอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 26.20 ($R^2=.262$)

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.335$) ด้านความรับผิดชอบ ($\beta=.257$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\beta=.228$) ด้านการได้รับการพัฒนา (MT_6) ($\beta=.175$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\beta=.174$) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการนิเทศงาน ($\beta=.152$) มีอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 60.70 ($R^2=.607$)

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

TITLE	Organization Commitment and Work Motivation Affecting Organizational Citizenship Behavior of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization
AUTHOR	Worramon Promsaka na Sakonnakhon
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Chartchai Udomgitmongkol Assoc. Prof. Dr. Samart Aiyakorn
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTE	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

This research aimed to : 1) examine the levels of organizational commitment, work motivation, and organizational citizenship behavior among personnel of the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization 2) investigate the influence of organizational commitment on the organizational citizenship behavior of personnel in the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization and 3) examine the influence of work motivation on the organizational citizenship behavior of personnel in the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. The sample consisted of 309 personnel working in the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization, selected through stratified random sampling. A questionnaire was used as the instrument for data collection. The statistical methods employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that:

1. Overall, the organizational commitment of personnel in the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization was at a high level. Similarly, the overall level of work motivation and organizational citizenship behavior among the personnel of the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization was also high.

2. Organizational commitment, specifically psychological commitment ($\beta=.296$) and normative commitment ($\beta=.181$), had a statistically significant influence on the good citizenship behavior of personnel in the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization at the .01 level. Retention commitment ($\beta=.146$) also had a statistically significant influence at the .05 level. These factors accounted for 26.20% of the variance in the predicted rate of citizenship behavior among personnel in the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization ($R^2=.262$).

3. Work Motivation related to policy and administration ($\beta=.335$), responsibility ($\beta=.257$), work achievement ($\beta=.228$), professional development (MT6) ($\beta=.175$), and occupational status ($\beta=.174$) significantly influenced the good citizenship behavior of personnel in the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization at the .01 statistical significance level. Supervision ($\beta=.152$) also had a significant influence at the .05 statistical significance level. These factors accounted for 60.70% of the variance in the level of good citizenship behavior among personnel in the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization ($R^2=.607$).

Keywords: Organization Commitment, Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย	8
สมมติฐานของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	23
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	37
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น	47
บริบทองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
3 วิธีดำเนินการวิจัย	65
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	65
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	67
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล	71
การวิเคราะห์ข้อมูล	71
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	73

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	75
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	111
สรุปผลการวิจัย	111
อภิปรายผลการวิจัย	113
ข้อเสนอแนะการวิจัย	125
บรรณานุกรม	129
ภาคผนวก	140
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	141
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	149
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	151
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	163
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	171
ประวัติย่อของผู้วิจัย	180

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	67
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	77
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน	80
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความผูกพันด้านจิตใจ รายข้อ	80
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ รายข้อ	81
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน รายข้อ	82
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร รายด้าน	83
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จของงาน รายข้อ	84
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการยกย่อง ชมเชย รายข้อ	85
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะของงาน รายข้อ	86

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความรับผิดชอบ รายชื่อ	87
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านโอกาสก้าวหน้า รายชื่อ	87
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการพัฒนา รายชื่อ	88
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านนโยบายและการ บริหารงาน รายชื่อ	89
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการนิเทศงาน รายชื่อ ...	90
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน รายชื่อ	90
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงาน รายชื่อ	91
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล รายชื่อ	92
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านสถานะของอาชีพ รายชื่อ	92

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความมั่นคง รายข้อ	93
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน	94
22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น รายข้อ	95
23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น รายข้อ	95
24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านพฤติกรรมอดทนอดกลั้น รายข้อ	96
25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ รายข้อ	97
26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ รายข้อ .	98
27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	100
28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร	102
29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร	104
30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร	106

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	108
---------------------------------	-----

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
2 แบบจำลององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ (A Three-Component Model of Organization Commitment)	22
3 พฤติกรรมของพนักงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์การ	43
4 วัฏจักรของการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนด้วยการมีพฤติกรรม	43

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร คือ “ทรัพยากรมนุษย์” เพราะถึงแม้ว่าจะมีเงินทุนมาก มีวัตถุดิบ มีราคาถูกกว่าและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์กรขาดบุคคลที่มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขัน และอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว ซึ่งมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงหันมาให้ความสนใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ซึ่งการที่พนักงานมีการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานนอกเหนือจากหน้าที่หรืองานที่กำหนดให้ปฏิบัติ เรียกว่า “พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” โดยพฤติกรรมเหล่านี้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร และช่วยเพิ่มผลสำเร็จให้องค์กร ให้พนักงานมีการช่วยเหลือกันทำงานก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้สามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วและรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน (กาญจนาพร พันธุ์เทศ, 2560)

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) ถือเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยสมัครใจของบุคลากร ซึ่งไม่ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนในหน้าที่ตามตำแหน่งงาน แต่มีส่วนช่วยส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างของพฤติกรรมดังกล่าว ได้แก่ การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน การเสียสละเพื่อส่วนรวม การยอมรับนโยบายขององค์กร และการรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงาน ซึ่งล้วนแต่สะท้อนถึงความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากการทบทวนบทวรรณกรรม พบว่า การศึกษาเรื่องของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น ได้มีผู้วิจัยไว้ในหลากหลายวงการ จึงมีการกล่าวถึงคำว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่สื่อในทิศทางเดียวกันไว้หลากหลายชื่อ ได้แก่

พฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Extra Role Behavior) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) พฤติกรรมทางสังคมที่องค์กรพึงประสงค์ (Pro-Social Organizational Behavior) เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามงานวิจัยชิ้นนี้ จะเลือกใช้ชื่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในฐานะ Organizational Citizenship Behavior หรือ OCB โดยมีผู้ให้คำนิยามของคำว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Organ และ คณະ (2006) ให้คำนิยามว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบไปด้วยลักษณะว่า 1) เป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้ส่งผลทางตรงกับระบบการให้รางวัลหรือการให้ผลตอบแทน แต่อาจส่งผลทางอ้อมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะมีการตอบแทนในอนาคต หากผู้บังคับบัญชาได้รวมพฤติกรรมดังกล่าวไว้ในการประเมินผลงาน 2) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง โดยที่ไม่มีระบุไว้ตามหน้าที่หรือในรายละเอียดของสัญญาจ้างงาน 3) เป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลทั้ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวมต่อองค์กร

Brief และ Motowidlo (อ้างถึงใน Organ และ คณະ, 2006) ให้คำนิยามว่า เป็น พฤติกรรมทางบวกต่อสังคม (Pro-social Behavior) ซึ่งจะทำให้บุคคลอื่นมีความรู้สึกที่ดี และดำรงไว้ซึ่งความรู้สึกที่ดีดังกล่าว รวมถึงการมีความรู้สึกเป็นกลุ่มเดียวกันด้วย และ Newstrom (2007) ให้คำนิยามว่า พนักงานมีความยินดีในการแสดงพฤติกรรมซึ่งมากกว่า หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นการส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร พนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นจะมีความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น เช่น การอาสาสมัครหรือการทุ่มเทกับโปรเจกพิเศษต่าง ๆ โดยให้ทั้งเวลา กำลัง ทรัพยากร รวมถึงความสามารถของตนเองอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุถึง เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ในบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การมีบุคลากรที่แสดง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการให้บริการสาธารณะที่มี ประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน และช่วยขับเคลื่อนนโยบายของรัฐให้ เกิดผลอย่างแท้จริง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ยังช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กร เพิ่มความกลมเกลียวในทีมงาน และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความ ร่วมมือและนวัตกรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่องค์การภาครัฐต้อง เผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ดังนั้น การส่งเสริมให้

บุคลากรแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีจึงไม่ใช่เพียงเป้าหมายเชิงพฤติกรรมของบุคคลเท่านั้น แต่ยังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาองค์การให้มีสมรรถนะสูง สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และสร้างความยั่งยืนในการบริหารงานภาครัฐในระดับท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง ซึ่งความผูกพันต่อองค์การนับว่าเป็นปัจจัยทางจิตใจที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์การ โดยบุคลากรที่มีความผูกพันสูงมักแสดงพฤติกรรมการทำงานที่เกินกว่าหน้าที่ มีความเสียสละ และให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเรียกว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) (Organ, 1988) พฤติกรรมนี้ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สนับสนุนประสิทธิภาพของหน่วยงาน และส่งผลต่อภาพลักษณ์เชิงบวกขององค์การโดยรวม สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมีภารกิจเกี่ยวข้องโดยตรงกับการให้บริการสาธารณะ การมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การและแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์การสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความเชื่อมั่นในภาครัฐ (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000)

ในสังคมปัจจุบัน องค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การบริหารองค์การให้สามารถปรับตัวและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจเป็นพลังภายในที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Robbins & Judge, 2019) เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญซึ่งได้รับการยอมรับว่ามี อิทธิพลมากคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นอีกปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร “แรงจูงใจ” ถือเป็นปัญหาใหญ่ ต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร องค์กรทุกองค์กรต่างพยายามหาวิธีการที่จะสร้าง แรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้นอกจากนี้แรงจูงใจยังเป็นเครื่องมือในการ แก้ปัญหาในการทำงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานและยังเป็นการ เพิ่มจำนวนพนักงานในองค์กรนั้น ๆ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน และสามารถปรับเปลี่ยน ได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา

และเป็นสิ่งที่จะเชื่อมโยงไปสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ชี้วัดถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้หรือไม่ (อนิวัช แก้วจำนง, 2557) แรงจูงใจเป็นพลังอันสำคัญที่จะทำให้พนักงานทำงานให้แก่องค์กรจนประสบความสำเร็จ องค์กรมีความจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงในการทำงานให้แก่พนักงาน มีความยืดหยุ่น มีการจูงใจเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะบุคลากรในองค์กรบางคนมีความสามารถสูง แต่ถ้าขาดแรงจูงใจที่ดีอาจส่งผลต่อการทำงาน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารเพิ่มแรงจูงใจให้แก่พนักงาน จะส่งผลต่อการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และช่วยประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงานด้วย (นิติพล ภูตะโชติ, 2559) แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรรวมทั้งบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งถ้าองค์กรมีแรงจูงใจในระดับที่สูงเสมอ บุคลากรก็จะมี ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความอดทน และมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่องค์กรควรทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากร มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ และอีกประการหนึ่งการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังกล่าวนั้นได้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการช่วยขับเคลื่อน ผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความร่วมมือร่วมกันนั้นเองจะนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ (ธัชฤทธิ์ ปนารักษ์, 2555) ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความ กระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิด ประสิทธิภาพมากที่สุด บุคคลในองค์กรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำนั้นเป็นผล มาจากความพอใจในการทำงานของบุคลากรซึ่งมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัย แรงจูงใจมีทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์ต้องทำงาน มากขึ้นเพื่อเป็นตัวสร้างความพึงพอใจในองค์กร เช่น การที่บุคคลมีความ พยายามและ พยายามปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน ย่อมคาดหวังต่อการ ยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในองค์กร ส่งผลให้บุคลากร ยึดมั่นในองค์กร เป็นต้น เป็นแรงจูงใจที่ทำให้มีความรู้สึกดีต่อองค์กร อยากร่วมงานกับองค์กรนั้น ๆ อย่างยาวนาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ อาทิ บุคลากรในองค์กร คาดหวังผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยสามารถวัดได้จากประสิทธิภาพ ทั้งคุณภาพงาน ปริมาณ

งาน เวลา ค่าใช้จ่ายและบรรยากาศในการทำงาน องค์การใดที่บุคลากรมีความพอใจในการทำงานน้อย องค์การนั้น จะมีแต่ปัญหาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ตรงข้ามองค์การใดที่บุคลากรองค์การมีความพอใจใน การทำงานสูงขององค์กรนั้นก็เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง (กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ, 2554)

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น โดยบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกคนมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะ สนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น และดำเนินงานตามนโยบายของรัฐ การทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี (Herzberg, 1966; Deci & Ryan, 1985) อีกทั้งยังเป็นรูปแบบการปกครองการกระจายอำนาจ โดยมีหลักการ คือ รัฐบาลต้องการกระจายอำนาจทางการปกครองจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งนำไปสู่ผลของการปฏิบัติโดยการส่งเสริมให้ประชากรมีบทบาทในการมีส่วนร่วมทางการเมือง รวมทั้งการปลูกฝังวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนอย่างแท้จริง พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2546 กำหนดให้จังหวัดหนึ่งให้มีองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง และได้กำหนดภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดตั้งขึ้นเพื่อบริหารกิจการในเขตจังหวัด และช่วยพัฒนางานของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล โดยประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อนและจัดสรรงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นนำไปดำเนินการต่าง ๆ จัดสร้างระบบสาธารณูปโภคที่เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถทำได้เนื่องจากขาดงบประมาณ (ณัฐภัทร์ สัมฤทธิ์, 2556)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม โดยมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามมาตรา 45 ซึ่งมีสาระที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด (1) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย (2) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (3) สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (4) ประสานและให้ความร่วมมือในการ

ปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น (5) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบล และราชการส่วนท้องถิ่นอื่น (6) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาตำบล (7) คุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (8) จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และ (9) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน นอกจากนั้นพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 17 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองที่ครอบคลุมทุก ๆ ด้าน ในงานบริการสาธารณะ (คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2561)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 มีพื้นที่ครอบคลุมทั้งจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดอำนาจ และหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2546 การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2546 มาตรา 45/1 ได้กำหนดไว้ว่า การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยานั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทย มีความรู้ความเข้าใจในหลักการการสร้าง

กลไกการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Yodsomsak, 2006) มีจิตสำนึกให้กับข้าราชการในการช่วยกันดูแล รักษาทรัพย์สินของทางราชการ และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ (Wannacum, 2015) ลดอำนาจในการกอบโกยหรือแสวงหาผลประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ และที่สำคัญที่สุดคือเป็นการสร้างกลไกของการพัฒนาระบบราชการในแบบประชาธิปไตยที่ยั่งยืน (Kanapol, 2016)

จากการทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แม้งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OCB) มีอยู่มากในบริบทหน่วยงานราชการทั่วไป แต่ยังขาดการศึกษาเฉพาะในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งมีลักษณะการบริหารและวัฒนธรรมองค์กรเฉพาะ อีกทั้ง ยังขาดการบูรณาการตัวแปรด้านแรงจูงใจและความผูกพันในเชิงลึก รวมถึงการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงบริบท เช่น ภาวะผู้นำ การเมืองท้องถิ่น และค่านิยมทางวัฒนธรรม ที่อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีความสำคัญในการเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้นเกี่ยวกับกลไกที่เชื่อมโยงระหว่าง ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในบริบทองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึง ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร จะช่วยให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในภาครัฐ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครให้มีความเข้มแข็ง โปร่งใส และเป็นที่เชื่อมั่นของประชาชนอย่างยั่งยืน และส่งเสริมการแสดงผลพฤติกรรมที่เกื้อหนุนต่อองค์กรในระยะยาว

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครหรือไม่

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์การ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยผลการวิจัยที่ได้จะช่วยให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงสภาพการณ์ที่แท้จริงของบุคลากรในด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ความตั้งใจและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนพฤติกรรมการทำงานที่เกื้อกูลต่อองค์การ

อันเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนา และปรับปรุงแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและการยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. ได้ทราบอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยผลการวิจัยที่ได้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจถึงบทบาทของความผูกพันต่อองค์การในการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร อันจะเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และการยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครให้บรรลุผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

3. ได้ทราบอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารในการกำหนดแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การ อันจะนำไปสู่การส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร และช่วยยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างเหมาบริการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 1,350 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างเหมาบริการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 309 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน (Yamane, 1973, อ้างถึงใน สมเกียรติเกียรติเจริญ, 2552) และจะใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของบุคลากรทุกระดับ

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ (Commitment to the organization) และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work Motivation)

2.1.1 ความผูกพันต่อองค์การ (Commitment to the organization) ตามองค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ประกอบด้วย

2.1.1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment)

2.1.1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment)

2.1.1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

2.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work Motivation) ตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg, Bernard, & Barbara) (1959 อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2559) ประกอบด้วย

2.1.2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การได้รับการยกย่องชมเชย
- 3) ลักษณะของงาน
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) โอกาสก้าวหน้า
- 6) การได้รับการพัฒนา

2.1.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

- 1) นโยบายและการบริหารงาน
- 2) การนิเทศงาน

- 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 4) สภาพแวดล้อมการทำงาน
- 5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- 6) สถานะของอาชีพ
- 7) ความมั่นคง

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational citizenship behavior) ตามแนวคิดหลักของ Organ (1988) ประกอบด้วย

- 2.2.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism)
- 2.2.2 พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)
- 2.2.3 พฤติกรรมอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)
- 2.2.4 พฤติกรรมให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)
- 2.2.5 พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ ภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ครอบคลุมถึงหน่วยงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและบุคลากรในสังกัดที่ปฏิบัติงานในสถานที่ต่าง ๆ ภายในจังหวัดสกลนคร

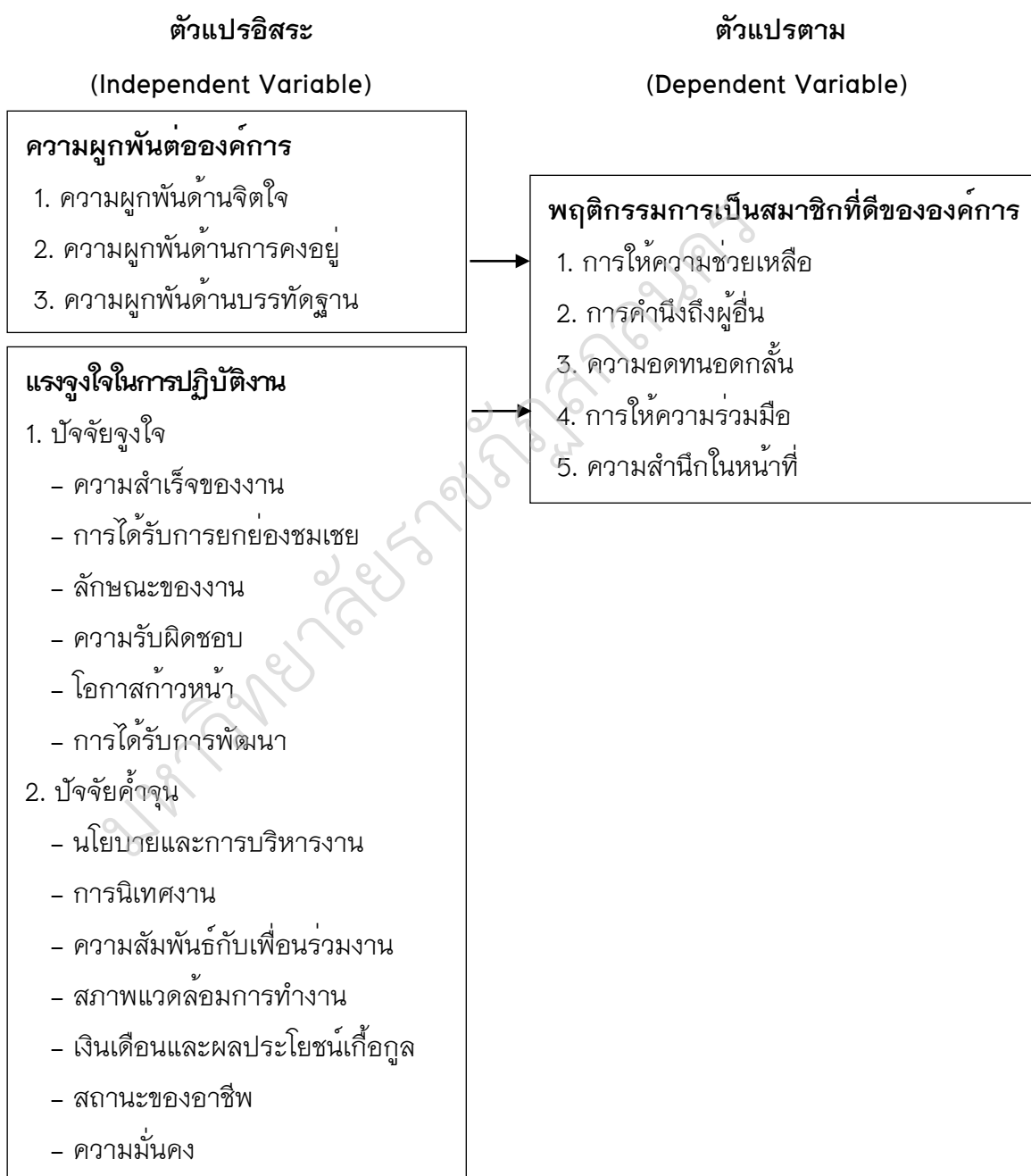
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาในการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบหัวข้องานวิจัย ตลอดจนช่วงเวลาในการเก็บข้อมูล จะอยู่ในช่วง เดือนมิถุนายน ถึง เดือนธันวาคม 2568 ซึ่งรวมถึงขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นแนวคิดของของ Allen & Meyer (1990) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 2) ตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg, Bernard, & Barbara) (1959 อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2559) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 3) แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก

ที่ดีขององค์การ (Organizational citizenship behavior) ของ Organ (1988) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยสามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมโดยสมัครใจของบุคลากรที่ไม่ระบุไว้ในหน้าที่งานอย่างเป็นทางการ แต่มีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การแสดงออกทางบวก การอาสาทำงานพิเศษ โดยไม่หวังรางวัลตอบแทน ประกอบด้วย

1.1 การให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การที่พนักงานเต็มใจและอาสาให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการทำงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นต้น

1.2 การคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง การคำนึงถึงเพื่อนร่วมงาน เคารพสิทธิของผู้อื่น พยายามป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งกับผู้อื่น เพราะตระหนักว่าการปฏิบัติงานในองค์การต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันอยู่เสมอ เช่น การปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานก่อนการลงมือทำงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดตามมาจากการทำงานนั้น เป็นต้น

1.3 ความอดทนอดกลั้น หมายถึง การที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะอดทนอดกลั้นต่อปัญหา ความคับข้องใจ อุปสรรคในการทำงาน และความกดดันต่าง ๆ หรือการประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ โดยไม่มีการเรียกร้องใด ๆ เช่น ในกรณีที่พนักงานพบปัญหาในการทำงานที่มีสิทธิที่จะเรียกร้องขอความเป็นธรรมได้ แต่การร้องทุกข์นั้นจะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร และจะทำให้เกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีพฤติกรรมนี้เลือกที่จะอดทน ไม่ร้องทุกข์ด้วยความเต็มใจ

1.4 การให้ความร่วมมือ หมายถึง ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์การ เช่น การเข้าร่วมและมีส่วนร่วมในการประชุม แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสม เป็นประโยชน์ต่อการประชุม รักษาความลับขององค์การ มีความต้องการพัฒนาองค์การ เป็นต้น

1.5 ความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง การที่พนักงานเต็มใจจะปฏิบัติงานให้ได้เหนือกว่าที่องค์การคาดหวังตามกฎระเบียบ และสนองนโยบายขององค์การ เช่น ขยันทำงาน ตรงต่อเวลา ประหยัด และดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ และทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การ ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปในเรื่องส่วนตัว เป็นต้น

2. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกจงรักภักดี ต้องการเป็นส่วนหนึ่งและต้องการที่จะเป็นสมาชิกต่อไป โดยการทำงานอย่างตั้งใจเพื่อองค์การ โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 ความผูกพันทางด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยพนักงานรู้สึกถึงการเป็นสมาชิก ยึดมั่น มีส่วนร่วม เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ

2.2 ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ในองค์การ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนจากองค์การ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์การ เป็นการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าพนักงานออกจากองค์การรวมถึงรับรู้ถึงความลำบากในการหางานใหม่ ทำให้พนักงานเลือกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

2.3 ความผูกพันทางด้านการบรรทัดฐานในหน้าที่ หมายถึง เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว จะรู้สึกว่าจะต้องทำงานต่อไป หรือเป็นจิตสำนึกในการเป็นสมาชิกที่ต้องจงรักภักดี ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรกระทำ อีกทั้งยังถือว่าเป็นพันธะผูกพันที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ร่างกายถูกกระตุ้น หรือชักนำบุคคลให้แสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ โดยจะมีแรงจูงใจทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ประกอบด้วย ปัจจัย จูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

4. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง เป็นการกระตุ้นหรือผลักดันให้มนุษย์แสดงความต้องการและพฤติกรรมบางอย่างออกมา เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์การ ซึ่งก็จะส่งผลทำให้ได้ผลงานมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

4.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จได้ตามกำหนดเวลาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ ได้อย่างถูกต้อง มีความพอใจในความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสม

4.2 การได้รับการยกย่องชมเชย หมายถึง ผู้บังคับบัญชามอบรางวัลและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

4.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในงานเป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ได้รับมอบหมาย มีปริมาณงานที่พอใจ และมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

4.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง มีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจนตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

4.5 โอกาสก้าวหน้า หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในงานการทำงาน

4.6 การได้รับการพัฒนา หมายถึง การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาสการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ มีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่สัมพันธ์ที่ดี มีความรู้ความสามารถและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

5. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยมีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น และป้องกันมิให้มีผลจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีงานหรือจัดไว้ไม่ดี จำทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี

5.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสมมีความพึงพอใจมีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีระบบ แบบแผนความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน

5.2 การนิเทศงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ให้โอกาสปรึกษาหารือส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีการมอบหมายงานให้ ตามความเหมาะสม และบุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรม

5.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีโอกาสรวมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลา มีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง จำนวนบุคลากรมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอากาศสถานที่และห้องทำงานที่เหมาะสมมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ และบรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน

5.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายสวัสดิการ มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความ เป็นจริง และค่าตอบแทนความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

5.6 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพมีความมั่นคงมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย น่าสนใจมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้า ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน และได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้

5.7 ความมั่นคง หมายถึง มีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ตลอดอาชีพตำแหน่งหน้าที่การงาน มีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตจึงปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตามมาตรฐาน และมีโอกาสได้รับการวิจัยต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพ

6. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร หมายถึง หน่วยงานปกครองท้องถิ่น ประจำจังหวัดสกลนครที่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาท้องถิ่น บริการสาธารณะ และสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ภายในจังหวัด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่นตามนโยบายของรัฐและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
5. บริบทองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นความรู้สึกยึดมั่นและความเต็มใจของบุคลากรในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างต่อเนื่อง บุคลากรที่มีความผูกพันสูงมักมีความตั้งใจในการทำงานทุ่มเทแรงกายและแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ความผูกพันนี้สะท้อนผ่านความภาคภูมิใจในองค์กร ความจงรักภักดี และความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ยังส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น การลดอัตราการลาออก การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การบริหารงานที่เป็นธรรมาภิบาล ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Kanter (1968) ให้แนวคิดความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์การ ซึ่งส่งผลมาจากความสามารถขององค์การในการตอบสนองความต้องการหรือความสนใจของพนักงาน แบ่งความผูกพันออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์การในลักษณะต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานที่จะเสียสละเพื่อองค์การอย่างต่อเนื่อง

2. ความผูกพันต่อองค์การในลักษณะการรวมกลุ่ม (Cohesion Commitment) หมายถึง ความผูกพันทางสังคมในองค์การที่ก่อให้เกิดการรวมกลุ่มของพนักงานที่มีความเชื่อมั่นในองค์การแบบเดียวกัน

3. ความผูกพันต่อองค์การในลักษณะควบคุม (Control Commitment) หมายถึง การยอมรับที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และค่านิยมขององค์การ

Porter, Steers, Mowday, & Boulian (1974) ให้แนวคิดว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์การ โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นที่หนักแน่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นความเชื่อของพนักงานที่พร้อมจะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์การกำหนด และมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและค่านิยมของตนเอง นั้นมีความคล้ายคลึงกับองค์การ บุคคลในกลุ่มนี้จะรู้สึกว่าการทำงานคือวิธีที่จะทำให้องค์การได้รับประโยชน์และต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ

2. ความเต็มใจและพร้อมจะใช้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานเพื่อองค์การ โดยพนักงานจะใช้ความสามารถทั้งหมดในการพัฒนา แก้ไขปัญหา และอาจจะเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนใด ๆ ก็ตาม

3. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป พนักงานจะมีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และไม่ปรารถนาที่จะลาออก

Mowday et al. (1979) ให้แนวคิดความผูกพันต่อองค์การว่าคือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมในองค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) คือ การแสดงออกของบุคคลในรูปแบบของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ เขาจะมีความพยายามในการทำงานและมีส่วนร่วมในการทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) คือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการคือ

2.1 มีความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ

2.2 มีความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับองค์การมากที่สุด

2.3 มีความปรารถนาและต้องการอยู่ในองค์การ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

Kanungo (1982) ให้แนวคิดว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นมียอดประกอบ 2 ประการ คือ

1. ความผูกพันในงาน (Job Involvement) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบันว่ามีความสำคัญ โดยคิดว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิต และมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่และตั้งใจปฏิบัติงานจนกว่างานจะสำเร็จ

2. ความผูกพันในการทำงาน (Work Involvement) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นผลจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานและกระบวนการทางสังคม

Baron & Greenberg (1990) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การว่าเกิดจากหลายปัจจัยด้วยกัน ได้แก่

1. ตัวงาน คือ ระดับความรับผิดชอบในงานสูง การมีอิสระในการทำงาน ความน่าสนใจและความหลากหลายของงาน มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ในทางตรงข้าม หากงานมีความตึงเครียด หรือมีความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การลดลง

2. โอกาสในการจ้างงาน คือ ถ้าบุคคลมีโอกาสนอกเหนือจากการทำงานหรือมีทางเลือกที่มากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การลดลง

3. ลักษณะส่วนบุคคล คือ บุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาการทำงานที่นานหรือมีความอาวุโสในตำแหน่งงานมากกว่า และบุคคลที่พอใจกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มว่ามีความผูกพันในระดับสูง

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดรูปแบบของงานทั่วไป เช่น ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน ความพึงพอใจต่อความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ให้กับพนักงานในองค์การ จะทำให้พนักงานมีความผูกพันในระดับสูง

Steer (1997) ให้แนวคิดว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้ามาเป็นของบุคลากรในองค์การและการลาออกได้

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่าแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การนั้นสะท้อนให้เห็นถึงผลโดยทั่วไปที่พนักงานตอบสนองต่อองค์การโดยรวม

2. ความผูกพันต่อองค์การมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การจะเกิดการพัฒนามั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การนั้นจะทำให้สมาชิกในองค์การมีทัศนคติการทำงานในเชิงบวก ทำให้เกิดความทุ่มเท เต็มใจในการทำงานและจงรักภักดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างต่อเนื่องต่อไป

โดยลักษณะที่ได้กล่าวถึงนั้นมีความแตกต่างจากของ Kanter (1972) อันประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ การมีความเต็มใจที่จะใช้ความพากเพียร เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ และการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

Staw (1977) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การในความผูกพันต่อองค์การในด้านทัศนคติ และความผูกพันต่อองค์การในด้านพฤติกรรม

นอกจากนั้น Allen & Meyer (1990) ได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันไว้ดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยพนักงานรู้สึกถึงการเป็นสมาชิก ยึดมั่น มีส่วนร่วม

เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความท้าทายของงาน การมีบทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ความยากของเป้าหมาย หัวหน้างานยอมรับในข้อเสนอแนะ พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม และเท่าเทียม ซึ่งปัจจัยดังกล่าวทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและสบายใจที่อยู่ในองค์การ

2. ความผูกพันทางการคงอยู่ในองค์การ (Continuance Commitment)

หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนจากองค์การ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์การ เป็นการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าพนักงานออกจากองค์การ รวมถึงรับรู้ถึงความลำบากในการหางานใหม่ ทำให้พนักงานเลือกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางการคงอยู่ในองค์การ มี 2 ปัจจัย คือ การลงทุนลงแรงไปกับองค์การ เช่น เวลา เงิน เป็นต้น หรือแรงงาน และการมีทางเลือก เช่น ความยากในการหางานใหม่ เป็นต้น

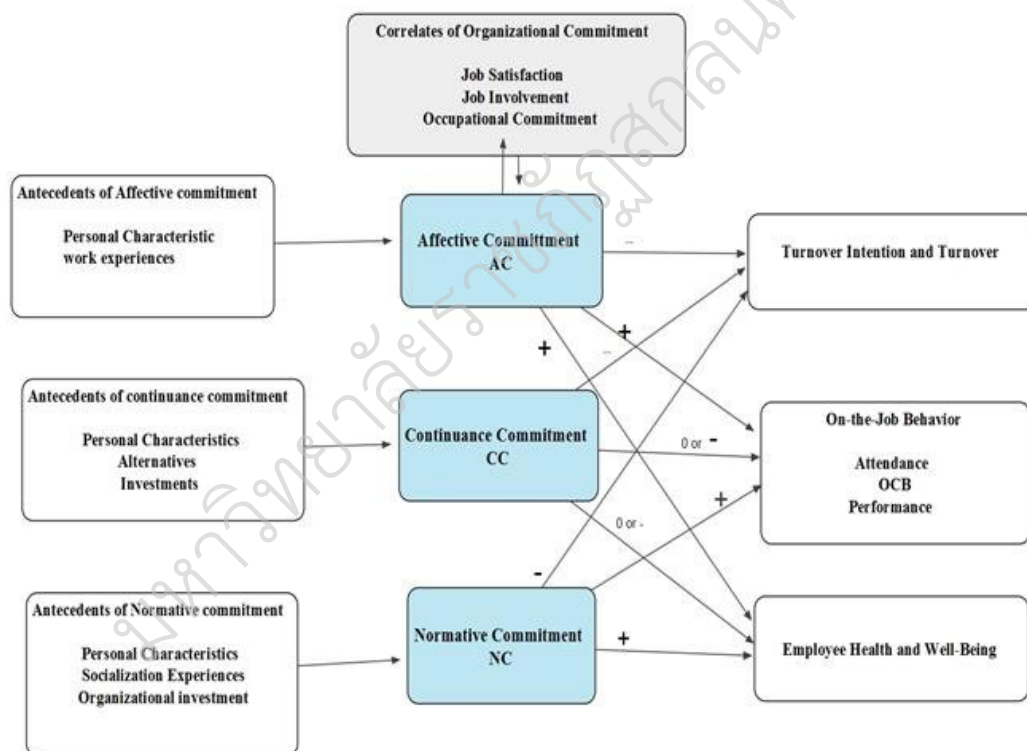
3. ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานในหน้าที่ (Normative Commitment)

หมายถึง เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว จะรู้สึกว่าจะต้องทำงานต่อไป หรือเป็นจิตสำนึกในการเป็นสมาชิกที่ต้องจงรักภักดี ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรกระทำ อีกทั้งยังถือว่าเป็นพันธะผูกพันที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานในหน้าที่เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล ประสบการณ์ทางสังคม และการลงทุนขององค์การ

จากความหมายที่ได้ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ สภาพความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ทางจิตใจและพฤติกรรม ที่พนักงานมีต่อองค์การ ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของ ความจงรักภักดี ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์การ และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิก อยู่กับองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยความผูกพันนี้จะส่งผลให้พนักงานเกิดการยอมรับและยึดมั่นในเป้าหมาย ค่านิยม และกฎเกณฑ์ขององค์การ และเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ

จากการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ข้างต้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์การ 3 องค์ประกอบ ของ Allen & Meyer (1990) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกจงรักภักดี ต้องการเป็นส่วนหนึ่งและต้องการที่จะเป็นสมาชิกต่อไป โดยการทำงานอย่างตั้งใจเพื่อองค์การ โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ความผูกพันด้านจิตใจ คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกรักว่าการทำงานกับองค์กรมีความรู้สึกรักว่าปลอดภัย รู้สึกสบายใจและอยากที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป โดยผลลัพธ์ของพฤติกรรมดังกล่าวจะแสดงออกมาในรูปแบบผลลัพธ์ของงาน
- 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ คือ ความรู้สึกที่พนักงานยังต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ต่อไป และมีความสุขในการทำงานและดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปเรื่อย ๆ
- 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานสำนึกในหน้าที่หรือข้อตกลงที่จะอยู่ในองค์กรต่อไปและจะไม่ลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น ๆ



ภาพประกอบ 2 แบบจำลององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร (A Three-Component Model of Organization Commitment)

ที่มา: Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky (2002)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work Motivation) หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันภายในและภายนอกที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานอย่างตั้งใจและต่อเนื่อง บุคลากรที่มีแรงจูงใจสูงมักมีความกระตือรือร้น รับผิดชอบ และมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร แรงจูงใจสามารถเกิดได้จากหลายปัจจัย เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับ และลักษณะงานที่ท้าทาย นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานก็มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจ เมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุนและเห็นคุณค่าในงานที่ทำ จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

ความหมายของแรงจูงใจ

ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ นั้น ได้มีนักวิชาการให้คำนิยาม จำกัดความไว้หลายความหมายด้วยกัน แต่โดยภาพรวมแล้ว มีเนื้อหาความหมายที่ใกล้เคียงกัน คำว่า แรงจูงใจนั้น เป็นคำที่ใช้แทนความหมายของคำในภาษาอังกฤษ คือ Motivation นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายที่ ที่ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ในหลายแง่มุมและหลายทัศนคติ มีความน่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและขออ้างอิงถึง ดังนี้

กิติมา ปรีดีลล (2529) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่จะชักจูงมนุษย์ให้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือชักจูงให้สมาชิกขององค์การเกิดความพอใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จริญญา ครุพิพรม (2553) แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคล เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจและในการจูงใจบุคลากรในองค์การนั้นว่ามีความสำคัญต่อองค์การโดยรวม ต่อผู้บริหารและต่อบุคลากรในองค์การ

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ตามความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตหรือต่อหน้าที่การงาน

ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์ (2554) แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังงานที่ผลักดันให้คนทำพฤติกรรม พร้อมทั้งควบคุมให้ดำเนินไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และพยายาม

รักษาพฤติกรรมนั้นให้คงอยู่อย่างต่อเนื่องตลอดไปทั้งนี้ในแง่ของการทำงาน ในองค์การนั้น คำว่า “เป้าหมาย” ก็คือ ผลการปฏิบัติงานที่ได้ตามมาตรฐานโดยมีประสิทธิภาพสูงสุดนั่นเอง

สุธิณี ฤกษ์ขำ (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันที่มีส่วนในการกำหนดให้บุคคลดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตนต้องการ (Moorhead & Griffin, 2010; Wright & Noe, 1996)

Abraham Maslow (1943) เสนอว่าแรงจูงใจของมนุษย์เกิดจากความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) ซึ่งเริ่มจากความต้องการพื้นฐานจนถึงการเติมเต็มตนเอง เช่น ความต้องการพื้นฐาน ความปลอดภัย ความรัก การยอมรับ และการเติมเต็มตนเอง โดยบุคคลจะถูกกระตุ้นให้พยายามตอบสนองความต้องการที่ยังไม่บรรลุ

B.F. Skinner (1953) มองว่าแรงจูงใจเป็นผลจากการเสริมแรง (Reinforcement) ผ่านรางวัลหรือการลงโทษ (Reward and Punishment) การตอบสนองที่ได้ผลดีจะถูกทำซ้ำ

Frederick Herzberg (1959) เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) โดยแยกแรงจูงใจเป็นปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivators) และปัจจัยคุ้มกัน (Hygiene Factors)

David C. McClelland (1961) พัฒนาแนวคิดเรื่องแรงจูงใจเกิดจากความต้องการหลัก 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการสำเร็จ อำนาจ และความสัมพันธ์

Victor Vroom (1964) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นผลลัพธ์ของการคาดหวังว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานนั้นจะนำไปสู่รางวัลที่มีค่า

Michael A. (1990) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำและมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการและแน่นอน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย

Harold Koontz (1998) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการผลักดันหรือขับเคลื่อนให้เกิดการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะส่งผลต่อความพึงพอใจ ความต้องการ หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

Fred Luthans (2002) กล่าวว่า แรงจูงใจคือกระบวนการที่เริ่มต้นด้วยความต้องการภายในที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการนั้น

David A. Decenzo (2002) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจเอาไว้ว่า “แรงจูงใจเป็นกำลังใจในการกระทำบางสิ่งบางอย่างของแต่ละบุคคลโดยมีเงื่อนไข ซึ่งการกระทำดังกล่าวสามารถตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของแต่ละบุคคล

Schermerhorn (2003) กล่าวถึงแรงจูงใจคือ พลังที่มีอยู่ในใจแต่ละบุคคล ซึ่งพลังนี้จะมีผลต่อการทำงานของแต่ละคนให้บรรลุผลสำเร็จ

Robbins (2005) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง เป็นกระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (directed) และรักษาให้คงอยู่ (sustained) จนกระทั่งงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย จะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายของแรงจูงใจไว้ว่าแรงจูงใจหมายถึง พลังหรือกระบวนการภายในที่กระตุ้น ชี้นำ และคงไว้ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลให้มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยเกิดจากการตอบสนองต่อความต้องการ ความพึงพอใจ หรือสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก ซึ่งแรงจูงใจมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์การ กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจจึงเป็น กลไกสำคัญทางจิตใจและพฤติกรรมที่ทำให้บุคคล “อยากทำ คิดจะทำ และพยายามทำ” จนบรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับความต้องการ การคาดหวัง และสิ่งตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation in Work Performance) เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากแรงจูงใจเป็น ปัจจัยที่กำหนดระดับความพยายาม ความมุ่งมั่น และพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดย Mitchell (1982) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่กำหนดทิศทาง (direction) ความเข้มข้น (intensity) และความคงทน (persistence) ของพฤติกรรมในการ

ทำงาน เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจสูง จะทุ่มเทความสามารถและพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ส่งผลให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ แรงจูงใจยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน Herzberg (1959) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) โดยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีความตั้งใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ในขณะเดียวกัน Maslow (1943) เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ซึ่งอธิบายว่า มนุษย์จะมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปจนถึงระดับสูง เช่น ความต้องการด้านความมั่นคง การยอมรับ และการเติมเต็มศักยภาพของตนเอง หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้ จะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

อีกทั้ง McClelland (1961) ยังได้เสนอทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement Theory) ซึ่งระบุว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย และมีแนวโน้มที่จะพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ Robbins และ Judge (2017) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น การมาทำงานสม่ำเสมอ ความทุ่มเท และความร่วมมือ ซึ่งล้วนส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทั้งบุคลากรและองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ผลรวมจากปัจจัยภายนอกและภายในของตัวพนักงานเอง ซึ่ง ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยพฤติกรรมดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 ประการ คือ (Newstrom, 2014 อ้างถึงใน เจษฎา นกน้อย, 2560)

1. การมุ่งที่พฤติกรรมของพนักงาน เช่น การเคารพผู้บังคับบัญชา ความคิดสร้างสรรค์ ความมีน้ำใจ การตรงต่อเวลา การไม่ขาดงาน

2. ระดับความพยายามของพนักงาน เพื่อที่จะมั่นใจได้ว่าพนักงานได้ทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด คู่มีค่ากับสิ่งที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กร

3. ความตั้งใจ คือ การทำอะไรซ้ำ ๆ บ่อย ๆ ไม่ย่อท้อ แม้จะเป็นงานที่ยากลำบากซึ่งจะส่งผลให้สามารถทำงานนั้นได้ในที่สุด

อย่างไรก็ตาม ตัวผู้บริหารเองก็อาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานลดลง อันเนื่องมาจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. การที่ผู้บริหารอดทนจากการไม่ตั้งใจทำงานของพนักงาน
2. การมอบหมายงานให้พนักงานร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ซ้ำซาก
3. การมีคำวิพากษ์วิจารณ์ต่อตัวพนักงานมากเกินไป
4. การไม่แจ้งความคาดหวังที่ชัดเจนให้พนักงานทราบ
5. เสนอผลตอบแทนที่เป็นไปไม่ได้
6. การให้ผลตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม
7. การใช้เวลาไปกับการประชุมที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติงาน

ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการที่ทำการศึกษารื่องแรงจูงใจและได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้อย่างน่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยจะขออ้างอิงและยกมาดังนี้

Hilgard (1983) ได้แบ่งประเภทแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจที่จะมีชีวิตอยู่ (Survival Motives) เกิดจากความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร พักผ่อน ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ
2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) คือ ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคคลอื่น ๆ เช่น ความต้องการทางเพศเป็นสิ่งสำคัญที่จะสืบทอดเชื้อสายของมนุษย์ แต่ไม่ใช่สิ่งจำเป็นเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์
3. แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัว (Ego-integrative) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตัวเอง การตัดสินใจและความตั้งใจไปสู่เป้าหมายของชีวิต

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจแบ่งได้ตามความปรารถนาที่เกิดความต้องการที่มีแรงขับจากทั้งภายในจิตใจและภายนอกจิตใจ

ประเภทของแรงจูงใจ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือการจูงใจที่เกิดจากความ ต้องการภายในเป็นแรงผลักดันจากภายในตัวของบุคคล นักจิตวิทยาเชื่อว่ามนุษย์มีแรงขับ จากภายในที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง แรงจูงใจภายในได้แก่ ความต้องการ เจตคติ และความสนใจ

คนที่มีแรงจูงใจประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ มีความพึงพอใจโดยตัวของมันเอง มิได้หวังรางวัลหรือคำชม จึงมีแรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ไม่มีความเบื่อหน่าย จะเป็นผู้ที่ทำงานเพราะรักในงาน ถึงแม้ว่า จะไม่มีใครเห็น ไม่มีใครชมหรือทำแล้วไม่ได้สองชั้นก็ไม่เกิดความท้อถอยและเบื่อหน่าย เพราะเขามีความสุข ความพึงพอใจที่ได้ทำงานนั้น ๆ ลักษณะของผู้ที่มีการกระทำ อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในจะเป็นผู้ที่ทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตนเอง ไม่ต้องคอยหวาดวิตกหรือกังวลว่าใครจะคิดอย่างไรกับตนซึ่งทำให้สามารถทำงานได้เต็มที่ เป็นผู้ที่สามารถมีสัมพันธภาพกับคนทั่วไปได้ดี ไม่ใช่สร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำ ประโยชน์ให้เท่านั้น เป็นผู้ที่ทำงานโดยมุ่งหวังประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือการจูงใจที่เกิดจากการ นำกิจกรรมมากระตุ้นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ นักจิตวิทยาอธิบายเกี่ยวกับ แรงจูงใจภายนอกด้วยเรื่องของการเสริมแรง (Reinforcer) กับสิ่งจูงใจต่าง ๆ การเสริมแรง หมายถึง การให้สิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และสิ่งเร้านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้ แสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น Skinner (1972) กล่าวว่า การกระทำใด ๆ ถ้าได้รับการเสริมแรง ย่อมมีแนวโน้มให้เกิดการกระทำนั้น ๆ อีก ส่วนการกระทำใด ๆ ที่ไม่มีการเสริมแรงย่อมมี แนวโน้มให้ความถี่ของการกระทำนั้น ๆ ค่อย ๆ สลายไปในที่สุด ฉะนั้น แรงจูงใจภายนอก จึงหมายถึงสิ่งเร้าอันได้แก่ ตัวเสริมแรง หรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึง พอใจและมีบทบาทในการเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจนี้มีความสำคัญต่องานด้านพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากหากนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถกระตุ้นจูงใจให้พนักงาน เกิดความต้องการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และถ่ายโอนความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ได้รับจากกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติงาน จริงก็จะช่วยให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และส่งผลให้พนักงานได้รับโอกาสความ เจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานไปด้วย

ทฤษฎีแรงจูงใจแบ่งเป็น 2 ประเภทหลัก ๆ คือ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาแรงจูงใจ (Content Theories of Motivation) และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการแรงจูงใจ (Process Theories of Motivation) (Steers, Mowday. & Shapiro, 2004) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาแรงจูงใจมีเป้าหมายในการระบุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในสภาวะแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ในขณะที่ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการแรงจูงใจมีเป้าหมายในการระบุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในรูปแบบที่มีความสัมพันธ์กับเหตุการณ์หรือสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ

ทฤษฎีการจูงใจมีหลายทฤษฎี ผู้วิจัยจะกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้เพียง 3 ทฤษฎี ดังนี้

ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg (นิตยสารไทม์, 2559)

ทฤษฎีการจูงใจของ Frederick Herzberg เป็นที่รู้จักและนิยามกันอย่างแพร่หลาย ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น Dual-Factor theory, Two Factor theory, Motivation Maintenance theory, Motivation-Hygiene theory

ในทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) นี้ มีปัจจัยสำคัญ 2 อย่างที่ทำให้คนมีความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน จากการที่เขาได้ทำการศึกษาและสำรวจความคิดเห็นของนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ที่เมือง Pittsburgh เป็นการสำรวจความพึงพอใจแบบดั้งเดิม คือ ในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ที่เมือง Pittsburgh เป็นการสำรวจความพึงพอใจแบบดั้งเดิมคือ ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน และผลของการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวสามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าวจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ถึงแม้ว่าปัจจัยนี้จะไม่ใช่ว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยตรงก็ตาม ปัจจัยสุขอนามัยประกอบด้วย นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงื่อนไขของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงาน

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ได้ดีที่สุด ปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความเจริญเติบโต

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นแนวคิดที่อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับชั้นจากพื้นฐานไปสู่ระดับสูง โดย Abraham Maslow แบ่งความต้องการออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ (1) ความต้องการทางกายภาพ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย (2) ความต้องการความปลอดภัย เช่น ความมั่นคงในชีวิตและงาน (3) ความต้องการทางสังคม เช่น ความรัก การยอมรับจากผู้อื่น (4) ความต้องการการยกย่องนับถือ เช่น การได้รับการยอมรับ ความภาคภูมิใจในตนเอง และ (5) ความต้องการบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง หรือการพัฒนาตนเองให้เต็มความสามารถ ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่า มนุษย์จะมุ่งตอบสนองความต้องการในระดับต่ำก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจึงจะก้าวไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ในบริบทของการทำงาน องค์กรสามารถนำทฤษฎีนี้ไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร โดยการตอบสนองความต้องการในแต่ละระดับอย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Robbins (2005) กล่าวว่า ทฤษฎีการจูงใจที่แพร่หลายที่สุด คือ ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of needs theory) ของ Abraham Maslow ซึ่งแบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับชั้น คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ยารักษาโรค อากาศ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนที่ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวจะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (security or safety needs) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิด

ขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวดและความสูญเสียทางเศรษฐกิจ รวมถึงการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความต้องการด้านนี้มี 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย อุบัติเหตุกับความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานเช่น ไม่ถูกออกจางานโดยง่าย เมื่อออกจากงานก็ได้รับบำเหน็จบำนาญ มีหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ

3. ความต้องการทางสังคม (affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น โดยมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นหนึ่งในหน่วยงาน ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งนี้เพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม

4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ (Esteem needs) หมายถึง การให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความมั่นใจในตนเอง ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ ความต้องการเกียรติยศของแต่ละคนมีมากน้อยต่างกัน บางคนพึงพอใจที่จะได้รับความสำคัญระดับที่ทำงาน บางคนต้องการระดับชาติ และบางคนต้องการระดับนานาชาติ งานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนมีโอกาสดisplayความสามารถแต่งงานประจำโดยเฉพาะงานที่ได้รับการควบคุมตรวจสอบอย่างใกล้ชิด มักไม่มีโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่และไม่เปิดโอกาสแข่งขัน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

5. ความต้องการในความคิดความฝันของตนเป็นจริง (self-actualization needs) ตามแต่ละคนจะคิดฝันไว้เป็นความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความต้องการที่พิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของคนที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทของเขาในชีวิตว่าเป็นอย่างไร บุคคลนั้นจะผลักดันชีวิตตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีสุดที่คาดหวังไว้ อย่างไรก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเองด้วยความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเองด้วย ตามความนึกคิด ความคาดหวังของตนได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการ และมีความสุขอยู่กับสิ่งที่ตนเองทำ

สรุป ความต้องการของมนุษย์มีอยู่มากมายทั้งปริมาณและขอบเขต เพราะมนุษย์อยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกัน การกำหนดความต้องการปัจจัยพื้นฐานจึงแตกต่างกันไป แต่อย่างไรก็ตามอาจกล่าวได้ว่า หากความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง เหล่านี้ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นการทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของมนุษย์จึงนับว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก ในด้านการกำหนดสิ่งจูงใจหรือปัจจัยที่เหมาะสมกับความต้องการ

Maslow อธิบายว่าความต้องการในแต่ละระดับจะต้องได้รับการตอบสนอง ก่อนที่ความต้องการในลำดับถัดไปจะเกิดขึ้น ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่ตัวจูงใจพฤติกรรมของผู้นั้นอีกต่อไป ดังนั้นผู้บริหารที่จะใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ไปจูงใจพนักงานจึงต้องทราบก่อนว่า พนักงานผู้นั้นมีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใด แล้วจึงจูงใจจะให้การตอบสนองความต้องการในลำดับนั้นหรือลำดับที่สูงกว่า

Maslow ยังแบ่งลำดับขั้นความต้องการทั้ง 5 ระดับออกเป็น 2 กลุ่ม

1. ความต้องการลำดับต้น (lower order needs) ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย, ความต้องการความปลอดภัยและความต้องการความมั่นคง ซึ่งเป็นความต้องการที่ต้องการตอบสนองภายนอก (satisfied externally) เช่น การจัดสถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
2. ความต้องการลำดับสูง (higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการที่ต้องการตอบสนองภายใน (satisfied internally) หรือทางจิตใจ เช่น หัวหน้าให้ความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน การจัดให้พนักงานมีกลุ่มชมรมพบปะสังสรรค์กัน การยกย่องให้เกียรติยศ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ หรือให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้โอกาสมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ฯลฯ

จากความหมายของแรงจูงใจที่ผู้วิจัยได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ ซึ่งความต้องการของมนุษย์จะมี

แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายคนแตกต่างกันไป ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก มาศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเห็นว่าเป็นปัจจัยจูงใจที่น่าจะมีอิทธิพลสูงต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานที่ผู้วิจัยศึกษา และเป็นปัจจัยจูงใจที่มีความจำเป็นของบุคลากรในหน่วยงานอย่างแท้จริง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้เรียกว่า Motivation Maintenance Theory หรือ ทฤษฎี 2 ปัจจัยในการจูงใจ (Two-Factors Theory of Motivation) (สมคิด บางโม, 2557)

1. ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นโยบายของบริษัท และการบริหาร เงินเดือนหรือค่าตอบแทน สภาพการณ์ของการทำงาน การควบคุมดูแล หรือการบังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กนั้น เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจและแรงจูงใจนั้น ไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ปัจจัยอนามัย เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลยังคงทำงานให้กับองค์กร ไม่ลาออกหรือประท้วง แต่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น การจูงใจหรือการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่พนักงานนั้น จึงต้องใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ (ศศิพร ภูมิสุวรรณ, 2554)

ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Frederick Herzberg) คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) แบ่งออกเป็นปัจจัย 2 ด้าน (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2559)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน (Satisfy) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์เพราะชีวิตของมนุษย์ต้องทำงานเพื่อแลกเงิน เพื่อเกียรติยศ อันมีจุดเป้าหมายสูงสุด คือ ความสำเร็จที่มนุษย์ทุกคนพยายามให้บรรลุผลสำเร็จดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับ คำที่กล่าวว่า ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน มนุษย์ที่พยายามมุ่งความสำเร็จจะเกิดความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ที่ต้องการพบกับความสำเร็จในชีวิตจะได้เป็นเพชรในองค์การนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยกย่องชมเชย (Recognition) เป็นปัจจัยที่สำคัญ และมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับค่าของคน หรือค่าแห่งความเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่า มีความหมาย ทั้งการพูด และการงานที่รับผิดชอบสำเร็จลงด้วยดี ย่อมได้รับการยกย่องชมเชย ทั้งจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นกำลังใจให้แก่มนุษย์คนนั้น

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญรองลงมา และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงาน และการได้รับการยกย่องชมเชย นั่นคือ ลักษณะของงานมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ตามลักษณะแห่งวิชาชีพชั้นสูง (Professional) ที่มนุษย์ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะนี้ จะได้รับการจัดให้อยู่ในกลุ่มสูง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นปัจจัยที่สำคัญ รองลงมาจากลักษณะของงาน เมื่อมนุษย์คนใดได้รับมอบหมายงานมาแล้ว จะเป็นโอกาสอันดีที่จะพิสูจน์ค่าของความเป็นมนุษย์ว่า จะเป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพระดับสูง กลาง หรือต่ำ อาจพิสูจน์ได้ทางหนึ่งจากความรับผิดชอบ เพราะมนุษย์ที่ได้รับมอบหมายงานจะได้รับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความมีวินัยต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน อันจะแสดงถึงความรับผิดชอบซึ่งจะเป็นบันไดไต่เต้าไปสู่งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง แสดงว่าได้รับการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของงานมาแล้วเป็นหลักประกันในความรับผิดชอบของตนว่าจะได้รับมอบหมายงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความหมาย

1.5 โอกาสก้าวหน้า (Advancement) เป็นปัจจัยที่สำคัญรองลงมาจากความรับผิดชอบ เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ต้องการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ 2 ขั้นบ่อย ๆ ต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ต้องการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความหมาย

มีอำนาจ มีโอกาสจะได้รับประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ทั้งโดยชอบและโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งอาจเป็นที่มาของการทุจริตและประพฤติมิชอบ

1.6 ได้รับการพัฒนา (Growth) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ เป็นอันดับสุดท้าย เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ก่อนที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมนุษย์จะต้องได้รับการพัฒนาโดยการได้รับการคัดเลือก สนับสนุน และส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อไปศึกษาดูงาน อบรม ประชุมสัมมนาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ หรือในบางองค์การอาจจะใช้กรณีการส่งไปศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนา เป็นปัจจัยจูงใจ หรือเป็นสิ่งที่ล่อใจ ให้มนุษย์หรือพนักงานตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ หรือผลิตความคิดสร้างสรรค์พัฒนางานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนให้ก้าวหน้า เด่น และทันสมัยยิ่งขึ้น เช่น บริษัทขายตรงที่จูงใจพนักงานด้วยวิธีการนี้ เป็นต้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะกระทำให้มนุษย์เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Unsatisfied) ประกอบด้วย ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) นโยบายและการบริหารงานขององค์กรนั้นจะเป็นปัจจัยด้านอนามัยของพนักงานให้อยู่ดีและกินดี ทำงานสะดวกสบาย และค่าจ้างที่เหมาะสม ในทางตรงกันข้ามถ้านโยบายและการบริหารงานขององค์กรไม่ส่งเสริมอนามัยของพนักงานแล้ว จะเป็นสาเหตุสำคัญมากที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน และชักชวนให้เกิดการชุมนุมประท้วงต่อต้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรได้

2.2 การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยอนามัยของพนักงานให้มีความสุขกับการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง สนใจเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ ความสะดวกสบายในการทำงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation) เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จำเป็นอย่างยิ่งต้องเกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ดังนั้น พนักงานจะใช้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยอนามัย และเพื่อช่วยให้พนักงานทำงานด้วยกันอย่างเป็นปกติสุข ในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน

2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยอนามัยแก่พนักงานในการทำงาน พนักงานต้องการสภาพในการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบาย ถูกหลักอนามัย ไม่มีมลพิษร้ายแรงทางเสียง แสง และกลิ่น มีอุณหภูมิที่พอเหมาะมีเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยจะช่วยให้พนักงานทำงานด้วยความปิติสุข

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นทั้งปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจในการทำงาน พนักงานต้องการได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างสูง และยังต้องการได้รับประโยชน์เกื้อกูลอย่างอื่นเพิ่มเติมอีก เช่น ขอรับสวัสดิการในด้านการรักษาพยาบาล ด้านที่พัก อาหารกลางวัน เครื่องอุปโภค และบริโภคอย่างอื่น และพาหนะรับ-ส่งในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น

2.6 สถานะของอาชีพ (Status) สถานะของอาชีพเป็นปัจจัยอนามัยแก่พนักงานในการทำงาน ถ้าพนักงานตั้งใจทำงาน ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความสามารถ และทักษะ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน อาจได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีหนังสือประกาศยกย่องชมเชยให้เป็นพนักงานดีเด่น ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นผลให้สถานภาพของพนักงานสูงขึ้น นับว่าเป็นปัจจัยอนามัยที่ช่วยให้พนักงานอยู่ดีมีสุข และมีความพึงพอใจในการทำงาน

2.7 ความมั่นคง (Security) ความมั่นคงในงานและความมั่นคงของหน่วยงาน หรือองค์การ เป็นปัจจัยอนามัยแก่พนักงานในการทำงาน เพราะพนักงานต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ถ้ามนุษย์มีความรู้สึกว่าการนี้มีความมั่นคง เขาจะอยู่ดีมีสุขและตั้งใจทำงานต่อไป

วิธีจัดกิจกรรมจูงใจตามทฤษฎีของ Frederick Herzberg ทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การมอบหมายงานควรมอบหมายงานง่าย ๆ ให้ทำก่อนแล้วส่งมอบงานที่ยากขึ้นให้ตามลำดับ
2. เพิ่มความรับผิดชอบงานให้ทั่วถึงและมากขึ้น
3. ยกย่องให้เกียรติเมื่อมีโอกาส เช่น มอบรางวัล มอบเกียรติบัตร มอบโล่ จดงานเลี้ยงแสดงความยินดี เป็นต้น
4. ให้มีโอกาสร่วมประชุมในวาระการประชุมที่สำคัญ

5. มอบหมายงานที่สำคัญและงานที่ท้าทาย
6. แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีความรับผิดชอบมากขึ้น
7. สร้างความรู้สึกร่วมกันขององค์การเป็นงานที่มีเกียรติมีคุณค่า
8. เปิดโอกาสให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม

สัมมนา ศึกษาดูงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นบุคลากรที่ดี ซึ่ง พฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) หมายถึง การแสดงออกของบุคลากรที่เกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม บุคลากรที่มีพฤติกรรมดังกล่าวมักให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ยังแสดงถึงความมีน้ำใจ การเสียสละ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรโดยไม่หวังผลตอบแทนโดยตรง พฤติกรรมเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพิ่มความสามัคคี และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว ปัจจัยที่ส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการมีส่วนร่วม ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนพฤติกรรมดังกล่าวเพื่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยในหัวข้อนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและนำเสนอหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

ความหมายของพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ การที่พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ไม่ได้ถูกกำหนดขึ้นโดยองค์การและไม่ได้ถูกกำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ แต่พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติ และเป็นพฤติกรรมเหล่านั้นที่แสดงออกมาถือว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์การซึ่งการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะสามารถเกิดขึ้นได้จากการที่พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองได้รับความเป็นธรรมจากองค์การ เช่น ได้รับค่าตอบแทน ผลประโยชน์ สวัสดิการเป็นที่น่าพอใจ และเกิดจากตัวพนักงานเองที่เป็นคนมีคุณธรรมและมีความสำนึกของความรับผิดชอบต่อองค์การและต่อสังคมส่วนรวม จึงทำให้มีจิตสำนึกที่

ถูกต้องเหมาะสม และมีการประพฤติปฏิบัติที่ดีต่อองค์การรวมถึงเพื่อนร่วมงาน (Organ, 1988 อ้างถึงใน สุพานี สุฤษฏ์วานิช, 2552)

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ กล้าหาญ ณ น่าน และเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2557) อธิบายว่าเป็น พฤติกรรมที่เกิดจากการให้ความร่วมมือของสมาชิกซึ่งไม่ได้ถูกกำหนดไว้ในการทำงานแต่เป็นการปฏิบัติด้วยความสมัครใจและเต็มใจเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยตัวบุคคลที่เป็นสมชิกนอกเหนือจากหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย

Organ (1988) ที่ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ กล่าวคือ

(1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของพนักงานที่ยินดีให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มใจ เมื่อพบปัญหาขึ้นในองค์กร

(2) พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่มีความตั้งใจในการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานร่วมกัน โดยการคำนึงถึงผู้อื่น เช่น การเคารพสิทธิของบุคคลอื่นภายในองค์กร เป็นต้น

(3) พฤติกรรมอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มีความอดทนอดกลั้นต่อความไม่พอใจหรือความคับข้องใจในการทำงาน อดทนอดกลั้นต่อความเครียดหรือการถูกรบกวนในระหว่างการทำงาน โดยไม่แสดงความไม่พอใจออกมาและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทั้งที่มีสิทธิในการเรียกร้องความเป็นธรรม แต่เนื่องด้วยเห็นประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง และคิดว่าหากมีการร้องทุกข์ขึ้นมา อาจเป็นการเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร จึงไม่เรียกร้องทุกข์ถึงแม้จะมีความไม่พอใจอยู่บ้าง

(4) พฤติกรรมให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของพนักงานที่ยินดีเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานขององค์กร โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อองค์กร

(5) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับเรื่องส่วนตัว และสนองนโยบายขององค์กรด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ อีกทั้งยังมีพฤติกรรมที่พร้อมจะปฏิบัติตนให้ดีกว่าความต้องการขั้นพื้นฐานของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ รวมถึงมีความตั้งใจในการดูแลทรัพย์สินขององค์กรอีกด้วย

Katz and Kahn (1989 อ้างถึงใน Organ et al., 2006) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า พนักงานจะสร้างสรรค์พฤติกรรมใหม่ ๆ (Innovation) และเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นปกติวิสัย (Spontaneous) รวมทั้งยังเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรประกอบไปด้วย

- (1) พฤติกรรมให้ความร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperating with Others)
- (2) พฤติกรรมปกป้ององค์กรของตนเอง (Protecting the Organization)
- (3) พฤติกรรมที่ยินดีและเต็มใจในการเสนอความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงองค์กร (Volunteering of constructive Ideas)
- (4) พฤติกรรมฝึกฝนตนเอง (Self-training)
- (5) พฤติกรรมที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรอย่างสม่ำเสมอ (Maintaining a favorable attitude toward the company)

Smith, Organ & Near (1983) ได้แบ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

- (1) การให้ความช่วยเหลือ โดยไม่คำนึงถึงตัวเอง (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานมีความมุ่งหมายที่จะให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลอื่นในองค์กรอย่างเต็มใจ ซึ่งส่งผลดีโดยตรงต่อองค์กร เช่น การให้คำแนะนำแก่พนักงานเข้าใหม่ เป็นต้น
- (2) การเชื่อฟังและปฏิบัติตาม (Generalized Compliance) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อระเบียบแบบแผนการทำงานโดยภาพรวมขององค์กร เพราะพนักงานจะปฏิบัติตามบรรทัดฐานของการเป็นพนักงานที่ดีต่อองค์กร เช่น การมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา การทุ่มเทมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่ เป็นต้น

Organ & Konovsky (1989) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่าควรมียุทธศาสตร์ประกอบ 2 ด้าน คือ

- (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมที่ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในการให้คำแนะนำหรือช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กร
- (2) พฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) หมายถึง พฤติกรรม การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร รวมถึงการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอีกด้วย

John (1992) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดไว้
อย่างเป็นทางการในคำบรรยายลักษณะงาน แต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้
องค์กรมีประสิทธิภาพ โดยไม่ได้รับผลตอบแทนตามระบบการประเมินที่กำหนดไว้
อย่างเป็นทางการ

Greenberg & Baron (1993) ให้ความหมายว่า หมายถึง การกระทำโดย
พนักงานที่มีส่วนทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างดี แต่ไม่ได้กำหนดไว้
เป็นทางการของงาน

Van Fleet & Peterson (1994) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง พฤติกรรม
ในทางที่ดีทั้งหมดที่บุคคลกระทำเพื่อช่วยเหลือองค์กร

Van Scotter & Motowidlo (1996) ได้แบ่งองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

(1) การสนับสนุนระหว่างบุคคล (Interpersonal Facilitator) เป็น
พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรด้วยกัน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการไป
ถึงเป้าหมายขององค์กร เช่น การมีจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน การยอมรับในตัวผู้ร่วมงาน
 เป็นต้น

(2) การอุทิศตนในงาน (Job Dedication) เป็นพฤติกรรมที่เน้นการมีวินัย
ในการทำงานของบุคลากร เช่น การทุ่มเทในการทำงาน การมีแรงบันดาลใจในการทำงาน
 เป็นต้น

Podsakoff, Ahearne & McKenzie (1997) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์
องค์ประกอบโดยวิธีการหมุนแกนแบบ Varimax และนำไปใช้ในการพัฒนาองค์ประกอบใน
การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยสามารถแบ่งองค์ประกอบออกเป็น
3 ด้าน ดังนี้

- (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping)
- (2) พฤติกรรมให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)
- (3) พฤติกรรมที่มีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship)

Podsakoff, McKenzie, Paine & Bachrach (2000) กล่าวโดยรวมไว้ว่า
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น ต้องมีองค์ประกอบทั้งหมด 7 ด้านด้วยกันคือ

(1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น (Helping) หมายถึง พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจในการป้องกันหรือแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน

(2) พฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมที่มีความอดทนโดยไม่บ่นหรือแสดงความไม่พอใจออกมาต่อสถานการณ์ความยากลำบากในการทำงานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

(3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) หมายถึง พฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรไม่ให้เกิดเสียหายในสายตาของบุคคลภายนอก

(4) การเชื่อฟังปฏิบัติตาม (Organizational Compliance) หมายถึง พฤติกรรมที่ยอมรับและควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและกระบวนการขององค์กร

(5) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่วนบุคคล (Individual Initiative) หมายถึง พฤติกรรมที่ริเริ่มสร้างสรรค์และออกแบบนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานภายในองค์กร

(6) พฤติกรรมให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่มีความยินดีและเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือแก่องค์กร

(7) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานมีความสนใจในการแสวงหาความรู้และการฝึกอบรมในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเอง

Deshpande (2002) ให้ความหมายว่า ไม่ใช่พฤติกรรมที่เป็นทางการ แต่กระทำโดยไม่ได้มุ่งหมายต้องการรางวัลตอบแทนจากองค์กร เช่น การตรงต่อเวลา การรับอาสาทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ตนไม่ได้ถูกระบุให้ต้องกระทำ การไม่ปล่อยเวลาให้สูญเปล่าในการทุ่มเทเพื่อการทำงานของตนอยู่เสมอ โดยพฤติกรรมเหล่านี้ยังรวมถึงการละเว้นจากการกระทำอะไรบางอย่าง ถึงแม้ว่ามีความอยากจะทำ เช่น ชอบจ้องจับผิดผู้ร่วมงานคนอื่น ชอบโต้แย้งหรือโต้เถียงกับผู้อื่นแม้เป็นเรื่องที่ไม่สำคัญ โดยสิ่งเหล่านี้ รวมเรียกว่า *Supra-role behaviors* ซึ่งผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะละเว้นกระทำ

จากความหมายที่หลากหลาย สามารถสรุปความหมายเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแต่เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติ

เพื่อองค์กร และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงมีความกระตือรือร้น มีความเต็มใจในการช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นต้องการหรือร้องขอ

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Smith et al. (1983, as cited in Motowidlo, 2000) ได้แบ่งแนวคิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหาช่วยเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงานหรือให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงการทำงาน เป็นต้น
2. พฤติกรรมที่ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่น การมาทำงานตรงเวลาหรือการรักษาความสะอาดในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

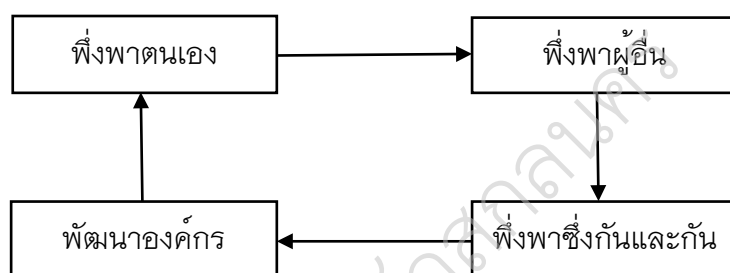
Organ (1987) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการให้ความช่วยเหลือ เช่น ช่วยเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ
2. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความกดดันต่าง ๆ เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน จึงอดทนด้วยความเต็มใจ
3. พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน
4. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและนโยบายขององค์กร การไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว
5. พฤติกรรมให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วม เช่น มีส่วนร่วมสนใจเข้าร่วมประชุม เก็บความลับ มีความรู้สึกรับผิดชอบ

ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

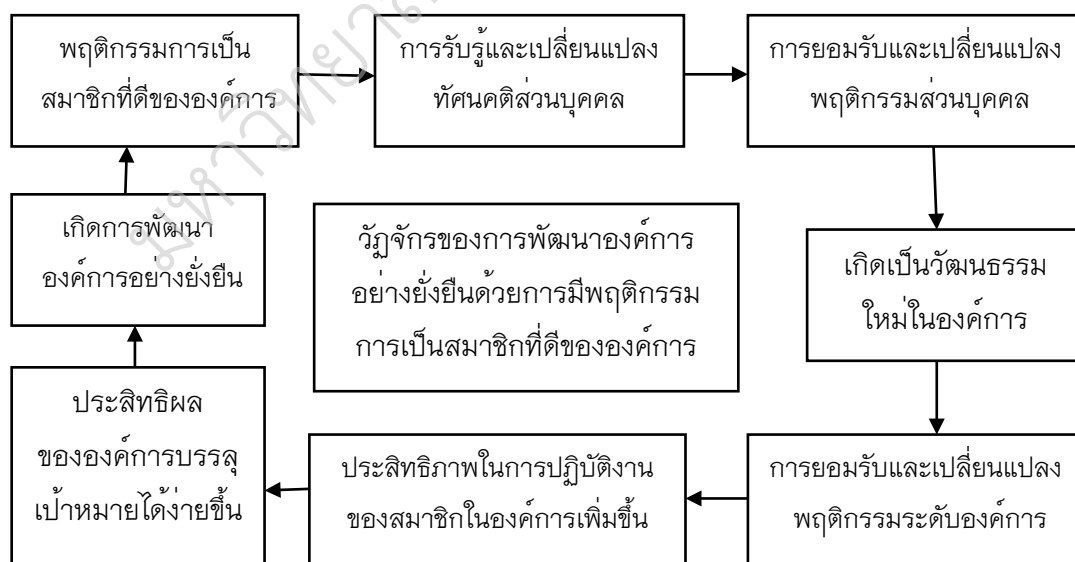
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ ซึ่งมีผู้ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้หลากหลายดังนี้

นฤเบศร์ สายพรหม (2548, อ้างถึงใน มุจลินท์ จรมา, 2561) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์การให้มีความยั่งยืน



ภาพประกอบ 3 พฤติกรรมของพนักงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์การ

(สญาญ์ ชีระวนิชตระกูล, 2547)



ภาพประกอบ 4 วัฏจักรของการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนด้วยการมีพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (สญาญ์ ชีระวนิชตระกูล, 2547)

จากภาพประกอบ 4 และภาพประกอบ 5 จะเห็นได้ว่า การที่องค์กรจะพัฒนาหรือส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานของตนเองนั้น มีองค์ประกอบสำคัญ คือ ผลจากการรับรู้และเปลี่ยนแปลงความคิดทัศนคติของพนักงาน นำไปสู่การยอมรับและยอมที่จะเปลี่ยน พฤติกรรมส่วนบุคคล และเมื่อพนักงานมีพฤติกรรมต่อเนื่อง จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์การเกิดเป็นวัฒนธรรมใหม่ขึ้น และส่งผลต่อภาพรวมในระดับองค์การต่อไป

ด้วยเหตุนี้ เมื่อพนักงานมีพฤติกรรมต่อเนื่องและกลายเป็นค่านิยมในทางบวกแล้วนั้น ย่อมแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะที่มีประโยชน์ที่มาจากแรงจูงใจภายใน โดยส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้ดีขึ้นไป ส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนอันเนื่องมาจากการพัฒนาที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายในของตัวพนักงานเอง ซึ่งไร้ข้อบังคับหรือการสั่งการจากหัวหน้า และจะส่งผลกลับไปสู่ต้นทางซึ่งทำให้สมาชิกในองค์การเกิดการยอมรับในพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากยิ่งขึ้น เพราะพนักงานได้เห็นคุณค่าและยินดีอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติ อันเป็นวัฏจักรของการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องและกลายเป็นวัฒนธรรมใหม่ ที่หลอมรวมพนักงานใหม่และพนักงานเก่าให้มีศักยภาพการปฏิบัติงาน

วันดา หมวดเหียด (2550) ได้สรุปความสำคัญว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะมีส่วนช่วยให้องค์การกับพนักงานปรับตัวเข้าหากันและปรับตัวเข้าสู่องค์การได้มากขึ้น ช่วยให้เกิดทั้งผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์การและส่วนบุคคล (Organizational outcomes and individual outcomes) เพราะจะช่วยให้บุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้น บุคคลจะทำงานเต็มความสามารถเพราะมีแรงจูงใจภายในที่ดี (Internal motivation) เมื่อนั้นองค์การก็ย่อมมีผลิตภาพ (Productivity) ที่ดีขึ้น พนักงานก็มีความมั่นคงในอาชีพมากยิ่งขึ้น

จึงสามารถสรุปความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะช่วยให้ความต้องการขององค์การและพนักงานมีความใกล้เคียงและไปด้วยกันได้ดี จนท้ายที่สุดก็จะเกิดผลดีแก่ทั้ง 2 ฝ่าย (win-win) คือ ทั้งสมาชิกและองค์การ

การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล วิธีการประเมินพฤติกรรมถือว่าเป็นความสำคัญที่สุด เพราะการวัดพฤติกรรมที่ถูกต้องจะส่งผลให้ผลการศึกษาที่มีความ

ถูกต้องและเป็นจริง สามารถนำผลการศึกษานั้นมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การก็เช่นกัน เครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ถูกสร้างขึ้นและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสามารถประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ดีที่สุดภายใต้กรณีศึกษานั้น ๆ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถสรุปได้เป็น 3 แนวทาง คือ

แนวทางที่ 1 พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ตามแนวคิดที่แยกโครงสร้างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดย Smith, Organ & Near (1983) เป็นนักวิชาการกลุ่มแรกที่สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การขึ้น มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ การให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน (Altruism) และการมีมโนสำนึกคำนึงถึงผู้อื่น (Generalized compliance) ในปี ค.ศ. 1987 Organ (1987) ได้ขยายองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็น 5 องค์ประกอบ คือ การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ

แนวทางที่ 2 จากแนวคิดทางด้านรัฐศาสตร์ที่พิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การใน 3 ลักษณะ คือ พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมด้านการปกครอง ในปี ค.ศ. 1994 Graham and Dienesch (1994, อ้างถึงใน วิริณธ์ ธรรมนารถสกุล, 2547) ได้สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การขึ้นภายใต้แนวคิดทางด้านรัฐศาสตร์ ปรัชญา และทฤษฎีทางสังคม เครื่องมือวัด มี 5 องค์ประกอบ คือ ความซื่อสัตย์ การเชื่อฟัง การมีส่วนร่วมทางสังคม การมีส่วนร่วมสนับสนุนสิ่งใหม่ ๆ และการมีส่วนร่วมในหน้าที่

แนวทางที่ 3 เป็นการสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภายใต้การกำหนดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของบุคคลในองค์การนั้น ๆ Werner (1994) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านบุคคล (OCB-Individual) และองค์ประกอบด้านองค์การ (OCB-Organization)

Organ (1987) ได้อธิบายถึง แนวคิดดังกล่าวว่า OCB-I ได้แก่ มิติขององค์ประกอบพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ส่วน OCB-O ได้แก่ มิติขององค์ประกอบพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปแนวคิดและองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ Organ (1988) ที่ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ กล่าวคือ

(1) การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การที่พนักงานเต็มใจและอาสาให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการทำงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นต้น

(2) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงเพื่อนร่วมงาน เคารพสิทธิของผู้อื่น พยายามป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งกับผู้อื่น เพราะตระหนักว่าการปฏิบัติงานในองค์การต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันอยู่เสมอ เช่น การปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานก่อนการลงมือทำงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดตามมาจากการกระทำนั้น เป็นต้น

(3) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะอดทนอดกลั้นต่อปัญหา ความคับข้องใจ อุปสรรคในการทำงาน และความกดดันต่าง ๆ หรือการประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ โดยไม่มีการเรียกร้องใด ๆ เช่น ในกรณีที่พนักงานพบปัญหาในการทำงานที่มีสิทธิที่จะเรียกร้องขอความเป็นธรรมได้ แต่การร้องทุกข์นั้นจะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร และจะทำให้เกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีพฤติกรรมนี้เลือกที่จะอดทน ไม่ร้องทุกข์ด้วยความเต็มใจ

(4) การให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์การ เช่น การเข้าร่วมและมีส่วนร่วมในการประชุม แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสม เป็นประโยชน์ต่อการประชุม รักษาความลับขององค์การ มีความต้องการพัฒนาองค์การ เป็นต้น

(5) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การที่พนักงานเต็มใจจะปฏิบัติงานให้ได้เหนือกว่าที่องค์การคาดหวังตามกฎหมาย และสนองนโยบายของ

องค์การ เช่น ขยันทำงาน ตรงต่อเวลา ประหยัด และดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ และทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การ ไม่ใช่เวลาในการปฏิบัติงานไปในเรื่องส่วนตัว เป็นต้น อีกทั้งยังมีพฤติกรรมที่พร้อมจะปฏิบัติตนให้ดีกว่าความต้องการขั้นพื้นฐานของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ รวมถึงมีความตั้งใจในการดูแลทรัพย์สินขององค์กรอีกด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง รูปแบบการบริหารราชการที่รัฐกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถจัดการและตัดสินใจในกิจการสาธารณะของตนเองได้ ภายใต้กรอบกฎหมายและการกำกับดูแลของรัฐส่วนกลาง โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงาน การปกครองส่วนท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริการสาธารณะสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เนื่องจากผู้บริหารท้องถิ่นมีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของประชาชนมากที่สุด ดังนั้น การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประชาธิปไตยและความเข้มแข็งของชุมชนในระดับฐานราก

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของคำว่า การปกครองท้องถิ่น (Local Government) มีผู้ให้คำนิยามไว้มากทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ และคำนิยามดังกล่าวมักจะมีความหมายและหลักการที่สำคัญตรงกัน แตกต่างกันเพียงรายละเอียดและถ้อยคำ เช่น Daniel A. Wit. (1967, Unpaged อ้างถึงใน อติพงษ์ ฐิติพิทยา, 2550) ให้ความหมายว่า คือ การปกครองที่รัฐบาลกลาง เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจการปกครองร่วมกัน หรือ John J. Clarke. (1957 อ้างถึงใน อติพงษ์ ฐิติพิทยา, 2550) ให้ความหมายว่า คือ หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ แต่คำนิยามที่ได้รับการกล่าวอ้างอย่างกว้างขวางคือ คำนิยามของ William A. Robson (1953 อ้างถึงใน อติพงษ์ ฐิติพิทยา, 2550) ผู้เชี่ยวชาญในกิจการปกครองท้องถิ่น เคยดำรงตำแหน่งประธานสมาคมการปกครองท้องถิ่นนานาชาติ ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นดังนี้ การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติ

หน้าที่จะต้องไม่มากจนมีผลกระทบต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์กรปกครองท้องถิ่นไม่ใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย แต่องค์กรท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และมีองค์กรที่จำเป็น (Necessary Organizations) เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นนั่นเอง (อดิพงษ์ ฐิติพิทยา, 2550)

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ได้มีนักวิชาการให้ความหมายหรือคำนิยามไว้หลายท่าน ส่วนใหญ่จะคล้ายคลึงกันแต่จะแตกต่างกันบ้างในรายละเอียด บลียอย นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539) อธิบายว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เพื่อประโยชน์โดยรวมของท้องถิ่น การปกครองท้องถิ่นจึงเปรียบเหมือนสถาบันฝึกสอนประชาธิปไตยในทางปฏิบัติให้กับประชาชนมีประสบการณ์ความรู้ความเข้าใจ กลไกในการบริหารงานของการปกครองตนเองในระดับพื้นฐานเพื่อให้มีความพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองระดับชาติ ซึ่งมีความยุ่งยากและซับซ้อนกว่า

ประหยัด หงส์ทองคำ (2541 อ้างถึงใน ธีรพราย ชัยสินคุณานนท์, 2554) ได้รวบรวมความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นของนักวิชาการชาวต่างประเทศและในประเทศไว้หลายท่านดังนี้

1. Robsun (1953) ได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นว่าเป็นการปกครองส่วนหนึ่งของประเทศซึ่งมีอำนาจอิสระ (Automaty) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร อำนาจการปฏิบัติหน้าที่ต้องไม่มากจนมีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตยแต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย

2. Hollo Way (1951) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองตนเองของท้องถิ่นหมายถึงองค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารงานคลังของตนเองและมีสภาท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

3. Wit (1967) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่าเป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อำนาจในการปกครอง ร่วมกันรับผิดชอบทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น

4. สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2550) สรุปการปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการกระจายอำนาจไว้ว่า เป็นการที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วน ซึ่งมีใช้อำนาจนิติบัญญัติและมีใช้อำนาจในทางตุลาการ แต่เป็นอำนาจในการบริหารหรือการจัดบริการสาธารณะต่าง ๆ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกองกำลังในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของรัฐให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

วุฒิสภา ดันไทย (2552) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่ราชการบริหารส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมายมีพื้นที่ และประชากรเป็นของตนเอง และประการสำคัญองค์กรดังกล่าวจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การมอบอำนาจจากส่วนกลางมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ไม่ว่าการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา ตัดสินใจ การตรวจสอบการทำงาน และร่วมรับบริการบริการสาธารณะต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม แม้ว่า การปกครองท้องถิ่นจะมีอิสระในการดำเนินงาน แต่ก็ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของราชการบริหารส่วนกลาง

รสตนธ์ รัตนเสริมพงศ์ (2551) อธิบายว่า การบริหารท้องถิ่น หมายถึง การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น การดำเนินการบริหารในระดับรองจากระดับชาติหรือระดับรัฐ การบริหารท้องถิ่นเป็นผลมาจากการที่รัฐบาลซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารประเทศได้กระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเองในรูปแบบการปกครองท้องถิ่น (Local government) ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจปกครองตนเองตามที่ได้รับจากการกระจายอำนาจจากรัฐบาล จะดำเนินการปกครองท้องถิ่นตนเอง โดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชน เรียกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนจะเป็นผู้ดำเนินการบริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างอิสระ ภายใต้กรอบนโยบาย กฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ

ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนชั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 4 ให้ความหมายว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา กรุงเทพมหานคร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่กฎหมายจัดตั้ง

ความหมายการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ ตามที่นักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศให้มา สามารถสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางได้กระจายอำนาจให้หน่วยงานท้องถิ่นปกครองตนเอง โดยการเลือกผู้ปกครองเพื่อบริหารงาน การให้บริการสาธารณะ โดยรัฐบาลอุดหนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาและดำเนินการกิจกรรมภายใต้ขอบเขตของกฎหมายกำหนดและอยู่ในการควบคุมของรัฐบาลกลาง

นอกจากนี้คณะกรรมการปรับปรุงกระบวนการบริหารการปกครองท้องถิ่น โดยนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการคำสั่งที่ 262/2535 เพื่อศึกษาระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทยที่ดำเนินอยู่ และหาแนวทางและข้อเสนอในการปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ การคลัง และงบประมาณ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาล หน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค กับองค์กรปกครองท้องถิ่น โดยกล่าวถึงองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและทบวงการเมือง
2. มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ
3. มีอิสระในการปกครองตนเอง
4. มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม
5. มีงบประมาณและรายได้ของตนเองอย่างเพียงพอ
6. มีบุคลากรในการปฏิบัติงานของตนเอง
7. มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการบริการ
8. มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมายแม่บท

9. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะงานระดับรองของรัฐ

จากความหมายและแนวคิดองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นที่ นักวิชาการให้ไว้ผู้ศึกษาพอจะสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญ เพื่อสามารถให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ซึ่งต้องประกอบด้วย พื้นที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่ชัดเจน เพื่อสามารถกำหนดเป้าหมายการให้บริการ บุคลากร งบประมาณ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับรองรับการบริหารองค์กร

อำนาจการตัดสินใจ มีการจัดเก็บรายได้เพื่อเพิ่มคุณภาพการบริการและการกำกับดูแลจากภาครัฐ เพื่อไม่ให้เกิดการบริหารงานขององค์กรขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจที่ให้มี

โครงสร้างและรูปแบบการบริหารการปกครองท้องถิ่น

โครงสร้างการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในปัจจุบัน เป็นระบบการปกครองส่วนท้องถิ่น 2 ระดับ คือ (สมาน รังสิโยภยกุล และสุธี สุทธิสมบูรณ์, 2544)

1. ระดับจังหวัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับบน (Upper Lever) ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) การบริหารองค์การส่วนจังหวัดประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกสภา ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในพื้นที่อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะเลือกสมาชิกด้วยกันเป็นประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 คน และรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอีก 2 คน เป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 คน มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด พุทธศักราช 2540

2. ระดับชุมชนเมืองและชนบท เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับล่าง (Lower Level) ในปัจจุบัน ได้แก่ เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลมีรูปแบบดังนี้

2.1 เทศบาล มีเทศบาลระดับต่าง ๆ ตามรายได้และจำนวนประชาชน คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร การบริหารงานของเทศบาลทั้ง 3 ระดับ มีรูปแบบการจัดองค์กรและการบริหารงานอย่างเดียวกัน ประกอบด้วย สภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกสภาเทศบาลได้รับเลือกโดยตรงจากประชาชน ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี สมาชิกสภาเทศบาลจะเลือกสมาชิกด้วยกัน เป็นประธานสภาเทศบาล 1 คน และรองประธานสภาเทศบาล 1 คน ส่วนนายกเทศมนตรีและเทศมนตรี ผู้ว่าราชการจังหวัดจะแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาล โดยความเห็นชอบจากสภาเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 11 พุทธศักราช 2543

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิก มาจากการเลือกตั้ง ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี สมาชิกสภา จะเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองประธานสภา 1 คน เลขานุการสภา 1 คน ดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี สำหรับคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พุทธศักราช 2546

นอกจากนี้ยังมีการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบพิเศษ มี 2 องค์กร คือ

ก. กรุงเทพมหานคร การบริหารงานจะประกอบด้วย สภากรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกสภา ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในแต่ละเขต ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี สมาชิกสภา กรุงเทพมหานครจะเลือกสมาชิกด้วยกันเองเป็น ประธานสภา 1 คน รองประธานสภา ไม่เกิน 2 คน ดำรงตำแหน่ง 2 ปี ส่วนผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานครได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และมีรองผู้ว่าราชการ ไม่เกิน 4 คน ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พุทธศักราช 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 4 พุทธศักราช 2542

ข. เมืองพัทยา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมือง พัทยา พุทธศักราช 2542 มีรูปแบบการบริหารคือ สภาเมืองพัทยาเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย สมาชิกจำนวน 24 คน เลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยา อันเป็นการเลือกตั้งโดยตรงและและรับตำแหน่งคราวละ 4 ปี สมาชิกสภา จะเลือกตั้ง สมาชิกด้วยกันเป็นประธานสภาเมืองพัทยา 1 คน และรองประธานฯ อีก 2 คน แล้วเสนอ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง ส่วนนายกเมืองพัทยานั้นมาจากการเลือกตั้งโดยราษฎร ผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยานั้นเป็นการเลือกตั้งโดยตรงและรับเช่นกัน ดำรงตำแหน่ง คราวละ 4 ปี มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พุทธศักราช 2542

จากอดีตที่ผ่านมาแม้กฎหมายจะบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภท ต่าง ๆ มีอำนาจมากพอสมควร แต่ในความเป็นจริงกลับมีอำนาจในการบริหารงานน้อย มาก เพราะบทบัญญัติที่ให้อำนาจแก่ท้องถิ่นทั้งหลาย มักบัญญัติให้ตกอยู่ภายใต้กฎหมาย อื่น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีอำนาจในการดำเนินการได้เต็มที่ แต่ในอนาคต องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจหน้าที่มากขึ้นตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ที่กำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน โดยมี ส่วนราชการในส่วนกลางคอยดูแล แต่การตัดสินใจขึ้นอยู่กับคนในท้องถิ่นนั้น ๆ

บริบทองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นในระดับจังหวัด ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณสุข การศึกษา และการส่งเสริมเศรษฐกิจในพื้นที่ โครงสร้างการบริหารประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ออกข้อบัญญัติ และตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร อบจ. มีบทบาทสำคัญในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยมาตรา 45 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่สำคัญ เช่น การตราข้อบัญญัติที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย การจัดทำและประสานแผนพัฒนาจังหวัด การสนับสนุนและประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น รวมถึงการแบ่งสรรงบประมาณตามที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่

นอกจากนี้ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 องค์การบริหารส่วนจังหวัดยังมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะอย่างครอบคลุม ได้แก่ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การจัดการศึกษา การสาธารณสุข การสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และวัฒนธรรม รวมถึงการส่งเสริมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม ตลอดจนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการดำเนินกิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่นอย่างรอบด้าน

การบริหารการคลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

รายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากภาษีชนิดต่าง ๆ ที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้จัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษี โรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้ายและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ บางส่วนมาจากภาษีบางชนิดที่รัฐบาลเป็นผู้จัดเก็บเองแล้ว

จัดสรรให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ ภาษีมูลค่าเพิ่ม จัดเก็บโดยกรมสรรพากร ภาษี และค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน จัดเก็บโดยกรมการขนส่งทางบก ค่าภาคหลวงแร่ และค่าภาคหลวงปิโตรเลียม โดยกรมทรัพยากรธรณี เป็นต้น และบางส่วนมาจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล ซึ่งการจัดเก็บภาษีดังกล่าว เป็นไปตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยมีอำนาจออกข้อบัญญัติเพื่อเก็บภาษี ดังนี้

1. ภาษีบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัด จากสถานค้าปลีกน้ำมันเบนซิน น้ำมันดีเซล และน้ำมันที่คล้ายกัน และก๊าซปิโตรเลียมไม่เกินลิตรละห้าสตางค์ ยาสูบไม่เกินมวนละห้าสตางค์

2. ค่าธรรมเนียมบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัด จากผู้พักในโรงแรม ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

3. ภาษีอากรและค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้นจากภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร ค่าธรรมเนียม ใบอนุญาตขายสุราและใบอนุญาตเล่นการพนันไม่เกินร้อยละสิบ

4. ภาษีมูลค่าเพิ่ม เพิ่มขึ้นจากอัตราที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากร กรณีที่ประมวลรัษฎากรเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตราร้อยละศูนย์ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เก็บในอัตราร้อยละศูนย์ กรณีที่ประมวลรัษฎากรเก็บในอัตราอื่น ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเก็บหนึ่งในเก้าของอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากร

5. ค่าธรรมเนียมใด ๆ จากผู้ใช้หรือได้รับประโยชน์จากบริการสาธารณะ ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดให้มีขึ้นตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

การกำกับดูแล เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง และเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ตามหลักการกระจายอำนาจโดยรัฐบาลกลาง ที่มุ่งกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีผู้บริหารมาจากเลือกตั้งของประชาชนในพื้นที่หรือโดยความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น และดำเนินการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลผ่านทางจังหวัด การควบคุมกำกับดูแลจึงต้องกระทำเท่าที่จำเป็นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 กำหนด คือ

1. ระดับกระทรวง โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ หากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติให้เป็นไป

ตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของราชการ ผู้ว่าราชการจังหวัดจะรายงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เพื่อวินิจฉัยสั่งการในเรื่องต่าง ๆ ที่ได้รับรายงานมา เช่น วินิจฉัยเกี่ยวกับการยับยั้งการปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การเพิกถอนมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยผู้ว่าราชการจังหวัด การสั่งให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง การยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2. ระดับจังหวัด โดยผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายบริหาร) และสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

นอกจากความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดเกี่ยวกับการกำกับดูแลตาม พระราชบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวแล้ว ยังมีการกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทยและจังหวัด ตามระเบียบและหนังสือสั่งการที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการวางแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงินและการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 ซึ่งสามารถแยกประเภทการกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

- การกำกับดูแลตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด

พ.ศ. 2540

- การกำกับดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

- การกำกับดูแลเกี่ยวกับแผนพัฒนาท้องถิ่น
- การกำกับดูแลเกี่ยวกับการพัฒนารายได้ท้องถิ่น
- การกำกับดูแลเกี่ยวกับการเงินการคลังและการงบประมาณท้องถิ่น
- การกำกับดูแลเกี่ยวกับการตรวจสอบการคลังท้องถิ่น

จากที่กล่าวมาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จึงได้จัดตั้งขึ้นโดยมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับสาธารณะประโยชน์ในเขตจังหวัดสกลนคร

โดยถูกต้องตามกฎหมาย ตลอดจนช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน ซึ่งเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด รวมทั้งสิ้นประมาณ 9,605 ตารางกิโลเมตร จำนวน 18 อำเภอ

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายองค์การบริหารส่วนจังหวัด ฉบับล่าสุดที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน และได้แบ่งโครงสร้างและองค์ประกอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายนิติบัญญัติ) และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายบริหาร) สามารถแยกให้เห็นได้ดังนี้

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

1. ฝ่ายบริหาร

- 1.1 นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้บริหารสูงสุด
- 1.2 รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3 คน
- 1.3 ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 คน
- 1.4 รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3 คน
- 1.5 ส่วนราชการ
 - 1.5.1 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - 1.5.2 สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - 1.5.3 กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
 - 1.5.4 กองคลัง
 - 1.5.5 สำนักช่าง
 - 1.5.6 สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - 1.5.7 กองสวัสดิการสังคม
 - 1.5.8 กองพัสดุและทรัพย์สิน
 - 1.5.9 กองการเจ้าหน้าที่
 - 1.5.10 กองสาธารณสุข
 - 1.5.11 หน่วยตรวจสอบภายใน

2. ฝ่ายนิติบัญญัติ

- 2.1 ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้บริหารสูงสุด
- 2.2 รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2 คน
- 2.3 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 36 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พรเพชร บุตรดี และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ได้ร้อยละ 63.80 ยกเว้นด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสวัสดิการและความมั่นคง

วิฑูรย์ โชตนะพันธ์ (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล กรณีการศึกษาการประปานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาและสายงานที่ปฏิบัติงานมีผลต่อองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและจากสมการโครงสร้างพบว่าความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ในขณะที่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล

ศิรินันท์ ทิพย์เจริญ และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในกรุงเทพและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพและปริมณฑล มีความแตกต่างกันตามสถานภาพ

และรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) อิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพและปริมณฑล ประกอบไปด้วย ความยินยอมทำตาม ($b=0.22$) การยึดถือองค์การ ($b=0.27$) และ การซึ่บซับค่านิยมองค์การ ($b=0.36$) สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 44

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2565) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจและบรรทัดฐานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร

ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ (2565) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\beta=.244$) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\beta=.215$) และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\beta=.214$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\beta=.139$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม ได้ร้อยละ 41.40 ($R^{2Ad}=.414$) วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.289$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\beta=.212$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.189$) และ วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.156$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม ได้ร้อยละ 53.00 ($R^{2Ad}=.530$)

ธนพัฒน์ มาลัยกรอง (2565) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 49.90 ($R^2_{Adj}=.499$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรสำคัญคือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\beta=.330$) และการสร้างแรงบันดาลใจ ($\beta=.159$)
- 3) วัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 47.80 ($R^2_{Adj}=.478$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรสำคัญคือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.458$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.190$) ยกเว้นวัฒนธรรมปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจ

ปรัชญาณี ศรีจอมขวัญ (2566) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศูนย์ไกลเกลี่ยข้อพิพาท ภาคประชาชนในเขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของศูนย์ไกลเกลี่ยข้อพิพาทภาคการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 การได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของศูนย์ไกลเกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนในเขตภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่นไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมเคารพสิทธิผู้อื่น พฤติกรรมน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีข้อเสนอแนะว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศูนย์ไกลเกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนในเขตภาคเหนือปัจจัยด้านองค์กรควรสร้างความผูกพันให้สมาชิกมีต่อองค์กรองค์กรควรชี้แจงและทำความเข้าใจให้สมาชิกทราบถึงกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน นำความคิดของสมาชิมาปรับปรุงการทำงาน สมาชิกที่มีผลงานดีเด่นควรได้รับการยกย่องปัจจัยเหล่านี้เป็นแรงจูงใจและส่งผลให้สมาชิกเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

วีระวัฒน์ ชาแสน (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 86.90 ($R^{2Adj}=.869$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ วิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา ($\beta = .684$) การกำหนดวิสัยทัศน์ ($\beta = .266$) และความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ ($\beta = .124$) ขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจสามารถทำนายได้ร้อยละ 77.10 ($R^{2Adj} = .771$) โดยมีตัวแปรสำคัญคือ โอกาสก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การพัฒนา และลักษณะงาน และปัจจัยค่าจูงสามารถทำนายได้ร้อยละ 86.50 ($R^{2Adj}=.865$) โดยมีนโยบายและการบริหารงาน สถานะอาชีพ การนิเทศงาน ความสัมพันธ์ และค่าตอบแทน เป็นตัวแปรสำคัญ

ศิริณัฐ ลิทธิจักร์ และคณะ (2567) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูง 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta=.408$) ด้านการเจริญเติบโต ($\beta=.203$) และด้านลักษณะของงาน ($\beta=.155$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 78.90 ($R^{2Adj}=.789$) ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.573$) ด้านลักษณะของอาชีพ ($\beta=.354$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta=.230$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta=.087$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.90 ($R^{2Adj}=.879$)

อรณิชา คณาคร (2567) ได้ทำการศึกษาการสื่อสารภายในองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารภายในองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับดี และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอยู่ในระดับดีมาก ส่วนผลการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี พบว่า การสื่อสารภายในองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษได้ โดยสร้างเป็นสมการทำนาย คือ Y (พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ) = $1.148 + 0.354$ (ความผูกพันต่อองค์การ) + 0.218 (การสื่อสารภายในองค์การ) + 0.146 (แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน) ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ การสื่อสารภายในองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 53.5

ปรกรณ์ อินสุวรรณ และ วิฑิตมา ไชยะกุล (2568) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือด้านการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า และ ด้านจิตอาารมณ์ 2) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การทุกด้านส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 3) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การคือด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านการปฏิบัติงาน ด้านจิตอาารมณ์ และ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการซึ่งผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการสร้างความผูกพันต่อองค์การให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

นิตยา บัญชา (2568) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานและความทุ่มเทในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 3 ด้าน โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 5 ด้าน โดยปัจจัยสุขอนามัย การปกครองและบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในขณะที่ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อีกทั้งยังพบว่า ความทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 4 ด้าน โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ รองลงมา คือ ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ตามลำดับ

งานวิจัยต่างประเทศ

Rich, Lepine, & Crawford (2010) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัย (antecedents) ที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (employee engagement) และอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน (job performance) โดยอาศัยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (structural equation model) ซึ่งกำหนดให้ความสอดคล้องในคุณค่า (value congruence) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (perceived organizational support) และกาประเมินตนเอง (core selfevaluation) เป็นตัวแปรส่งผล โดยมี ความผูกพันในงาน (job engagement) ความพัวพันในงาน (job involvement) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) และแรงกระตุ้นภายใน (intrinsic motivation) เป็นตัวแปรคั่นกลาง (mediator variable) ไปยังตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงาน (task performance) และการเป็นสมาชิก

ที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behavior) ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ตัวแปรต้นทั้งสามตัว คือ ความสอดคล้องในคุณค่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการประเมินตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน และส่งผ่านอิทธิพลทางบวกไปยังผลการปฏิบัติงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

Mohamed (2012) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทำการศึกษา กับบุคลากรองค์กรการสื่อสารโทรคมนาคม เมืองตรูจิรึปัลลี ประเทศอินเดีย จำนวน 400 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์และอิทธิพลที่สำคัญ ของการพัฒนาและทดสอบรูปแบบโครงสร้างการเชื่อมโยงความมุ่งมั่นอารมณ์ ความต่อเนื่องและความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิเคราะห์เส้นทาง PLS เปิดเผยว่าความมุ่งมั่นของกฎเกณฑ์และความมุ่งมั่นต่อเนื่องมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในขณะที่อารมณ์ความมุ่งมั่นไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Harwiki (2013) ศึกษาอิทธิพลของความเป็นผู้นำที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรและประสิทธิภาพของพนักงาน

Lesani (2013) ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานประกันสังคม تهران ประเทศอิหร่าน ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญในพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยทางสังคมความจงรักภักดีต่อองค์กรของกรุงเตหะราน ประเทศอิหร่าน

Abbas (2015) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา สาขาการรักษาความปลอดภัยทางสังคมของคอร์รามาบัด ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นแนวคิดของของ Allen & Meyer (1990) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 2) ตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg, Bernard, & Barbara, 1959 อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2559) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational citizenship behavior) ของ Organ (1988) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยสามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

1.1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ

1.1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่

1.1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1.2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยกย่องชมเชย 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) โอกาสก้าวหน้า 6) การได้รับการพัฒนา

1.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) การนิเทศงาน 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) สภาพแวดล้อมการทำงาน 5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ 6) สถานะของอาชีพ 7) ความมั่นคง

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย

2.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น

2.2 พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น

2.3 พฤติกรรมอดทนอดกลั้น

2.4 พฤติกรรมให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)

2.5 พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และค้นคว้าข้อมูลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างเหมาบริการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 1,350 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างเหมาบริการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 309 คน การหาขนาดของ

กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973, อ้างถึงใน สมเกียรติ เกียรติเจริญ, 2552) โดยมีวิธีการคำนวณจากสูตร ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

แทนค่า N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ศึกษา
 e = ค่าความคาดเคลื่อนของตัวอย่างไม่เกินร้อยละ .05
 n = จำนวนขนาดตัวอย่างที่กำหนดได้

จะได้

$$n = \frac{1,350}{1 + 1,350 (0.05)^2}$$

$$= 308.571$$

$$n \approx 309$$

ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามสูตรการคำนวณและตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 309 คน

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างมากขึ้นตามสัดส่วนของจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในแต่ละส่วนราชการ และทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละส่วนราชการ จนครบจำนวนตามที่กำหนดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

สังกัด	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	29	7
- สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	20	5
- กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	30	7
- กองคลัง	38	9
- สำนักช่าง	191	44
- สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	275	62
- กองสวัสดิการสังคม	33	8
- กองพัสดุและทรัพย์สิน	28	6
- กองการเจ้าหน้าที่	26	6
- กองสาธารณสุข	670	153
- หน่วยตรวจสอบภายใน	10	2
รวม	1,350	309

ที่มา : องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร (2568)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน (ในหน่วยงานนี้) ระดับสายงาน สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับการบริหารปกครองแบบร่วมมือกัน ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัย
กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้ ผู้วิจัย
กำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
สกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัย
กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทั้งนี้
ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อทราบถึงความผูกพันต่อ
องค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม
ปลายเปิด (Open-ended Form)

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

เพื่อให้เครื่องมือในการวิจัยมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัยมากที่สุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม
2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง
5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษา (Wording) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนทรงคุณวุฒิ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรง

เชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โธสง กรรมการบริหาร
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยณรงค์ พูลเกษม อาจารย์ประจำคณะ
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 นายกิจชนะ ธารากิตติรัฐ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

5.5 จำเอกพิทักษ์ ศรีสวัสดิ์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ องค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว
นำเสนอต่อประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอน
สุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

7. ผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมวิจัยในมนุษย์อย่างเคร่งครัด

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม
ตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด

9. แบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก
รายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation)
โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไปไว้ใช้ในการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามได้ค่า
อำนาจจำแนกระหว่างในข้อคำถาม และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ด้วยวิธีครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้ง
ฉบับเท่ากับ 0.70 ขึ้นไป โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

10. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น
มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในตำแหน่งราชการ จำนวน 309 คน
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการลงพื้นที่จริงเพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 309 คน ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแต่ละส่วนราชการ
3. ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลตามแบบสอบถามตอนที่ 1 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)
 - 3.2 การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สีน พันธ์พิณี, 2554) ดังนี้
 - 4.51–5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด
 - 3.51–4.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สีน พันธ์พิณิจ, 2554) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3.4 การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สีน พันธ์พิณิจ, 2554) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีน้อยที่สุด

3.5 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากแบบสอบถามตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อทราบถึงความผูกพันต่อองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูล และค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ ข้อมูลผู้วิจัยใช้วิธีการทางสถิติในการประมวลผล โดยเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปนำมาวิเคราะห์ข้อมูล นัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้กำหนด โดยเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาประกอบการอธิบายข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบสอบถามใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับ ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวอย่างได้ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

3.2 ตรวจสอบตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553) พิจารณาจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 10 และพิจารณาค่า Tolerance ซึ่งต้องมีค่าอยู่ระหว่าง $0 < 1$ จึงจะแสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

3.2.1 กราฟ Normal Prob. Plot มีการแจกแจงแบบปกติ มีการเรียงตัวใกล้เคียงตรงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

3.2.2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 โดยพิจารณาจากค่า Residual มีค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Residual) เท่ากับ .000 ซึ่งใกล้เคียงกับหรือเท่ากับศูนย์ เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

3.2.3 มีความแปรปรวนคงที่ โดยพิจารณาจากกราฟ Scatterplot ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (Autocorrelation) พิจารณาค่า Durbin-Watson ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 2 จึงจะสรุปได้ว่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

3.3 การศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
TCO	แทน ผลรวมของความผูกพันต่อองค์การ
CO ₁	แทน ความผูกพันด้านจิตใจ
CO ₂	แทน ความผูกพันด้านการคงอยู่
CO ₃	แทน ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
TMT	แทน ผลรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
MT ₁	แทน ความสำเร็จของงาน
MT ₂	แทน การได้รับการยกย่องชมเชย

MT ₃	แทน ลักษณะของงาน
MT ₄	แทน ความรับผิดชอบ
MT ₅	แทน โอกาสก้าวหน้า
MT ₆	แทน การได้รับการพัฒนา
MT ₇	แทน นโยบายและการบริหารงาน
MT ₈	แทน การนิเทศงาน
MT ₉	แทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
MT ₁₀	แทน สภาพแวดล้อมการทำงาน
MT ₁₁	แทน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
MT ₁₂	แทน สถานะของอาชีพ
MT ₁₃	แทน ความมั่นคง
TOB	แทน ผลรวมของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
OB ₁	แทน พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น
OB ₂	แทน พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น
OB ₃	แทน พฤติกรรมอดทนอดกลั้น
OB ₄	แทน พฤติกรรมให้ความร่วมมือ
OB ₅	แทน พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่
P-Value	แทน คำนัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย
สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็น
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย
เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน (ในหน่วยงานนี้) ระดับสายงาน สังกัด
และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n=309)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
-ชาย	78	25.24
-หญิง	231	74.76
2. อายุ		
-ไม่เกิน 30 ปี	64	20.71
-อายุ 31-40 ปี	133	43.04
-อายุ 41-50 ปี	94	30.42
-อายุ 51-60 ปี	18	5.83
3. ระดับการศึกษา		
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	12.62
-ปริญญาตรี	236	76.38
-สูงกว่าปริญญาตรี	34	11.00

ตาราง 2 (ต่อ)

(n=309)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
4. ระยะเวลาการทำงาน (ในหน่วยงานนี้)		
-น้อยกว่า 1 ปี	35	11.33
-1-5 ปี	114	36.89
-6-10 ปี	61	19.74
-11-15 ปี	56	18.12
-มากกว่า 15 ปี	43	13.92
5. ระดับสายงาน		
-ผู้อำนวยการสำนัก/ ผู้อำนวยการกอง	2	0.65
-ผู้อำนวยการส่วน/ หัวหน้าฝ่าย	14	4.53
-ข้าราชการ	130	42.07
-พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป	118	38.19
-พนักงานจ้างเหมา	45	14.56
5. สังกัด		
-สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	7	2.27
-สำนักช่าง	44	14.24
-กองสาธารณสุข	153	49.51
-สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	62	20.06
-กองคลัง	9	2.91
-กองพัสดุและทรัพย์สิน	6	1.94
-สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	5	1.62
-กองสวัสดิการสังคม	8	2.59
-กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	7	2.27
-กองการเจ้าหน้าที่	6	1.94
-หน่วยตรวจสอบภายใน	2	0.65

ตาราง 2 (ต่อ)

(n=309)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
-ไม่เกิน 10,000 บาท	22	7.12
-10,001 – 20,000 บาท	170	55.01
-20,001 – 30,000 บาท	54	17.48
-30,001 – 40,000 บาท	32	10.36
-40,001 – 50,000 บาท	22	7.12
-มากกว่า 50,000 บาท	9	2.91
รวม	309	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 309 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.76 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.04 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.38 มีระยะเวลาการทำงาน (ในหน่วยงานนี้) 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.89 มีระดับสายงานเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 42.07 สังกัดกองสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 49.51 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.01

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร**

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 3-6

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน

(n=309)

ด้านที่	ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความผูกพันด้านจิตใจ	4.21	0.62	มาก
2	ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.61	0.80	มาก
3	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.96	0.67	มาก
ภาพรวม		3.93	0.57	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X}=4.21$) รองลงมาคือ ความผูกพัน
ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=3.96$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
($\bar{X}=3.61$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความผูกพันด้านจิตใจ
รายข้อ

(n=309)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้	4.31	0.67	มาก
2	ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความผูกพันกับ เป้าหมายขององค์การ	4.13	0.67	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

(n=309)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
3	ท่านต้องการทำงานที่นี้ต่อไปเพราะท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.20	0.73	มาก
ภาพรวม		4.21	0.62	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความผูกพันด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้ ($\bar{X}=4.31$) รองลงมาคือ ท่านต้องการทำงานที่นี้ต่อไปเพราะท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ($\bar{X}=4.20$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความผูกพันกับเป้าหมายขององค์การ ($\bar{X}=4.13$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่
รายข้อ

(n=309)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านคิดว่าการออกจากองค์การ จะทำให้ท่านสูญเสียโอกาสหรือผลประโยชน์ที่มีอยู่	3.63	0.97	มาก
2	ท่านลงทุนลงแรงไปกับองค์การ เช่น เวลา เงิน หรือแรงงาน ทำให้ท่านคงอยู่กับองค์การนี้ต่อไป	3.83	0.88	มาก
3	หากออกจากองค์การ ท่านคาดว่าจะประสบความลำบากในการหางานใหม่ที่เทียบเท่า	3.38	1.05	ปานกลาง
ภาพรวม		3.61	0.80	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านลงทุนลงแรงไปกับองค์การ เช่น เวลา เงิน หรือแรงงาน ทำให้ท่านคงอยู่กับองค์การนี้ต่อไป ($\bar{X}=3.83$) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าการออกจากองค์การ จะทำให้ท่านสูญเสียโอกาสหรือผลประโยชน์ที่มีอยู่ ($\bar{X}=3.63$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หากออกจากองค์การ ท่านคาดว่าจะประสบความสำเร็จในการหางานใหม่ที่เทียบเท่า ($\bar{X}=3.38$) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานรายข้อ

(n=309)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรู้สึกเชื่อมั่นเป็นหน้าที่ที่ควรอยู่รับใช้และอุทิศตนต่อองค์การ	3.86	0.83	มาก
2	ท่านรู้สึกว่าท่านควรตอบแทนองค์การที่เคยให้โอกาสกับท่าน	3.98	0.73	มาก
3	ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ที่จะยังคงทำงานที่องค์การนี้ต่อไป	4.04	0.70	มาก
ภาพรวม		3.96	0.67	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ที่จะยังคงทำงานที่องค์การนี้ต่อไป ($\bar{X}=4.04$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าท่านควรตอบแทนองค์การที่เคยให้โอกาสกับท่าน ($\bar{X}=3.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกเชื่อมั่นเป็นหน้าที่ที่ควรอยู่รับใช้และอุทิศตนต่อองค์การ ($\bar{X}=3.86$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 7-20

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร รายด้าน

(n=309)

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความสำเร็จของงาน	4.46	0.61	มาก
2	การได้รับการยกย่องชมเชย	4.17	0.71	มาก
3	ลักษณะของงาน	4.07	0.64	มาก
4	ความรับผิดชอบ	4.15	0.63	มาก
5	โอกาสก้าวหน้า	4.01	0.76	มาก
6	การได้รับการพัฒนา	4.10	0.64	มาก
7	นโยบายและการบริหารงาน	3.99	0.71	มาก
8	การนิเทศงาน	3.99	0.78	มาก
9	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.70	มาก
10	สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.80	0.77	มาก
11	เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.51	0.92	มาก
12	สถานะของอาชีพ	3.93	0.83	มาก
13	ความมั่นคง	3.86	0.82	มาก
รวม		4.04	0.54	มาก

จากตาราง 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด
คือ
ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.46$) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย

($\bar{X}=4.17$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.15$) ด้านการได้รับการพัฒนา ($\bar{X}=4.10$)
 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.09$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=4.07$)
 ด้านโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X}=4.01$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=3.99$)
 ด้านการนิเทศงาน ($\bar{X}=3.99$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X}=3.93$) ด้านความมั่นคง
 ($\bar{X}=3.86$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X}=3.80$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
 คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X}=3.51$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จของงาน
 รายข้อ

(n=309)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.51	0.64	มากที่สุด
2	ท่านตั้งเป้าหมายในงานและพยายามบรรลุตามนั้น	4.45	0.66	มาก
3	การได้ผลงานที่ดีเป็นแรงผลักดันสำคัญในการทำงานของท่าน	4.44	0.66	มาก
รวม		4.46	0.61	มาก

จากตาราง 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X}=4.51$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านตั้งเป้าหมายในงานและพยายามบรรลุตามนั้น ($\bar{X}=4.45$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้ผลงานที่ดีเป็นแรงผลักดันสำคัญในการทำงานของท่าน ($\bar{X}=4.44$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการยกย่อง
ชมเชย รายข้อ

(n=309)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	เมื่อได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ท่านรู้สึกมีแรงงูใจในการทำงานมากขึ้น	4.26	0.76	มาก
2	การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในงาน	4.28	0.72	มาก
3	ท่านคาดหวังว่าจะได้รับคำยกย่องเมื่อทำงานได้อย่างดีเยี่ยม	3.97	0.95	มาก
รวม		4.17	0.71	มาก

จากตาราง 9 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในงาน ($\bar{X}=4.28$) รองลงมาคือ เมื่อได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ท่านรู้สึกมีแรงงูใจในการทำงานมากขึ้น ($\bar{X}=4.26$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านคาดหวังว่าจะได้รับคำยกย่องเมื่อทำงานได้อย่างดีเยี่ยม ($\bar{X}=3.97$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะของงาน
รายชื่อ

(n=309)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	งานที่ได้รับมีความท้าทายและเหมาะสมกับ ความสามารถของท่าน	4.10	0.71	มาก
2	ท่านมีอิสระในงานซึ่งเป็นการเพิ่มทักษะและ ประสบการณ์ในงานได้รับมอบหมาย	4.06	0.73	มาก
3	ท่านมีปริมาณงานที่พอใจ มีความท้าทายทำให้มี ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.04	0.77	มาก
รวม		4.07	0.64	มาก

จากตาราง 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$) เมื่อ
พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งานที่ได้รับมีความท้าทายและเหมาะสม
กับความสามารถของท่าน ($\bar{X}=4.10$) รองลงมาคือ ท่านมีอิสระในงานซึ่งเป็นการเพิ่ม
ทักษะและประสบการณ์ในงานได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.06$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
คือ ท่านมีปริมาณงานที่พอใจ มีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
($\bar{X}=4.04$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความรับผิดชอบ
รายชื่อ

(n=309)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถทุกเวลาทำงานอย่างเต็มที่	4.32	0.69	มาก
2	ท่านมักยินดีรับงานใหม่ที่ท้าทายความสามารถ ของท่าน	4.19	0.71	มาก
3	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา	3.96	0.86	มาก
รวม		4.15	0.63	มาก

จากตาราง 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$)
เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็ม
ความรู้ความสามารถทุกเวลาทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=4.32$) รองลงมาคือ ท่านมักยินดี
รับงานใหม่ที่ท้าทายความสามารถของท่าน ($\bar{X}=4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ
ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.96$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านโอกาสก้าวหน้า รายชื่อ

(n=309)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	องค์กรให้โอกาสในการเติบโตและ ความก้าวหน้าในงาน	4.02	0.86	มาก
2	ท่านเชื่อว่างานที่ท้าทายความสามารถจะเป็น โอกาสให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งมากขึ้น	3.90	0.88	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

(n=309)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
3	การฝึกอบรมและพัฒนาที่ได้รับ ส่งผลต่อโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.13	0.84	มาก
รวม		4.01	0.76	มาก

จากตาราง 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านโอกาสก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การฝึกอบรมและพัฒนาที่ได้รับ ส่งผลต่อโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}=4.13$) รองลงมาคือ องค์การให้โอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}=4.02$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านเชื่อว่างานที่ทำทลายความสามารถจะเป็นโอกาสให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งมากขึ้น ($\bar{X}=3.90$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการพัฒนา
รายข้อ

(n=309)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	องค์การสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะของท่าน	4.04	0.73	มาก
2	ท่านมักหาโอกาสเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนางานของตนเอง	4.15	0.70	มาก
3	การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่	4.10	0.77	มาก
รวม		4.10	0.64	มาก

จากตาราง 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมักหาโอกาสเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนางานของตนเอง ($\bar{X}=4.15$) รองลงมาคือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}=4.10$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์การสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะของท่าน ($\bar{X}=4.04$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านนโยบายและการบริหารงาน รายข้อ

(n=309)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสมเป็นที่พึงพอใจ	4.01	0.72	มาก
2	โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน มีระบบแบบแผน ทำให้ตั้งใจเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	3.97	0.78	มาก
รวม		3.99	0.71	มาก

จากตาราง 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสมเป็นที่พึงพอใจ ($\bar{X}=4.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน มีระบบ แบบแผน ทำให้ตั้งใจเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน ($\bar{X}=3.97$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการนิเทศงาน
รายชื่อ

(n=309)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชาช่วยแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ได้ให้โอกาสปรึกษาหารือส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.01	0.77	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม บุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรม	3.97	0.87	มาก
รวม		3.99	0.78	มาก

จากตาราง 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการนิเทศงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาช่วยแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ได้ให้โอกาสปรึกษาหารือส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม บุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.97$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงาน รายข้อ

(n=309)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน	4.12	0.74	มาก
2	มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเคารพซึ่งกันและกัน	4.06	0.78	มาก
รวม		4.09	0.70	มาก

จากตาราง 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.12$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเคารพซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=4.06$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน รายข้อ

(n=309)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	จำนวนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอาคารสถานที่ที่ใช้ในการทำงานมีความเพียงพอและเหมาะสม	3.80	0.84	มาก
2	สภาพแวดล้อมทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.79	0.83	มาก
รวม		3.80	0.77	มาก

จากตาราง 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ จำนวนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอาคารสถานที่ที่ใช้ในการทำงานมีความเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X}=3.80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.79$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านเงินเดือนและ
ผลประโยชน์เกื้อกูล รายข้อ

(n=309)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ระดับเงินเดือนเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพเศรษฐกิจ	3.50	0.92	มาก
2	ระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนเพิ่มเติมเป็นธรรมและเพียงพอ	3.52	0.99	มาก
รวม		3.51	0.92	มาก

จากตาราง 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนเพิ่มเติมเป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X}=3.52$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ระดับเงินเดือนเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพเศรษฐกิจ ($\bar{X}=3.50$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านสถานะของอาชีพ
รายข้อ

(n=309)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	งานนี้มีสถานะและความมั่นคงในสายอาชีพ	3.98	0.92	มาก
2	มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้า ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงานและ ได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้	3.89	0.87	มาก
รวม		3.93	0.83	มาก

จากตาราง 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านสถานะของอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งานนี้มีสถานะและความมั่นคงในสายอาชีพ ($\bar{X}=3.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงานและได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ ($\bar{X}=3.89$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความมั่นคง รายข้อ

(n=309)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ทำนุรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองในองค์การ	3.85	0.92	มาก
2	องค์การให้โอกาสในการวิจัยต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพ	3.86	0.86	มาก
รวม		3.86	0.82	มาก

จากตาราง 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์การให้โอกาสในการวิจัยต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ($\bar{X}=3.86$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทำนุรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองในองค์การ ($\bar{X}=3.85$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 21-26

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน

(n=309)

ด้านที่	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	4.29	0.57	มาก
2	พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น	4.32	0.58	มาก
3	พฤติกรรมอดทนอดกลั้น	4.18	0.64	มาก
4	พฤติกรรมให้ความร่วมมือ	4.18	0.62	มาก
5	พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	4.39	0.59	มาก
ภาพรวม		4.27	0.51	มาก

จากตาราง 21 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X}=4.39$) รองลงมาคือ พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X}=4.32$) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X}=4.29$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พฤติกรรมให้ความร่วมมือ ($\bar{X}=4.18$) และ พฤติกรรมอดทนอดกลั้น ($\bar{X}=4.18$)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านพฤติกรรมกำรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น รายข้อ

(n=309)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการทำงาน ท่านจะยินดีช่วยทันที	4.27	0.66	มาก
2	ท่านให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการทำงาน	4.30	0.68	มาก
3	ท่านช่วยทำงานพิเศษเมื่อหน่วยงานขาดคน	4.21	0.71	มาก
4	ท่านพร้อมแบ่งปันความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่น	4.37	0.66	มาก
ภาพรวม		4.29	0.57	มาก

จากตาราง 22 พบว่า พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านพฤติกรรมกำรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านพร้อมแบ่งปันความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่น ($\bar{X}=4.37$) รองลงมาคือ ท่านให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการทำงาน ($\bar{X}=4.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านช่วยทำงานพิเศษเมื่อหน่วยงานขาดคน ($\bar{X}=4.21$)

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น รายข้อ

(n=309)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ก่อนทำงานที่อาจกระทบผู้อื่น ท่านมักปรึกษาหรือเตือนล่วงหน้า	4.22	0.68	มาก
2	ท่านปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพและเคารพ	4.32	0.67	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

(n=309)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
3	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจสร้างปัญหาให้ผู้อื่น	4.36	0.71	มาก
4	ท่านคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเมื่อร่วมงานกัน	4.39	0.64	มาก
ภาพรวม		4.32	0.58	มาก

จากตาราง 23 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเมื่อร่วมงานกัน ($\bar{X}=4.39$) รองลงมาคือ ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจสร้างปัญหาให้ผู้อื่น ($\bar{X}=4.36$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ก่อนทำงานที่อาจกระทบผู้อื่น ท่านมักปรึกษาหรือเตือนล่วงหน้า ($\bar{X}=4.22$)

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านพฤติกรรมอดทนอดกลั้น รายข้อ

(n=309)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	เมื่อเกิดความขัดแย้งเล็กน้อย ท่านมักจะอดทน ไม่ทำเรื่องให้เป็นปัญหาใหญ่	4.21	0.82	มาก
2	ท่านไม่ชอบบ่นเรื่องเล็ก ๆ ที่อาจทำให้บรรยากาศเสีย	4.18	0.77	มาก
3	แม้งานจะยาก ท่านก็พยายามไม่แสดงท่าทีไม่พอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.73	มาก
4	ท่านยอมรับสถานการณ์ที่ไม่สมบูรณ์และพยายามทำงานต่อไป	4.17	0.69	มาก
ภาพรวม		4.18	0.64	มาก

จากตาราง 24 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านพฤติกรรมอดทนอดกลั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เมื่อเกิดความขัดแย้งเล็กน้อย ท่านมักจะอดทนไม่ทำเรื่องให้เป็นปัญหาใหญ่ ($\bar{X}=4.21$) รองลงมาคือ ท่านไม่ชอบบ่นเรื่องเล็ก ๆ ที่อาจทำให้บรรยากาศเสีย ($\bar{X}=4.18$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านยอมรับสถานการณ์ที่ไม่สมบูรณ์และพยายามทำงานต่อไป ($\bar{X}=4.17$) และแม้งานจะยาก ท่านก็พยายามไม่แสดงท่าทีไม่พอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.17$)

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ รายข้อ

(n=309)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านเข้าร่วมการประชุมและมีส่วนร่วมในการเสนอความเห็น	4.07	0.78	มาก
2	ท่านรักษาความลับขององค์การเมื่อได้รับข้อมูลสำคัญ	4.39	0.68	มาก
3	ท่านเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานของหน่วยงาน	4.09	0.80	มาก
4	ท่านติดตามข่าวสารและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน	4.18	0.71	มาก
ภาพรวม		4.18	0.62	มาก

จากตาราง 25 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรักษาความลับขององค์การเมื่อได้รับข้อมูลสำคัญ ($\bar{X}=4.39$) รองลงมาคือ ท่านติดตามข่าวสารและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน ($\bar{X}=4.18$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านเข้าร่วมการประชุมและมีส่วนร่วมในการเสนอความเห็น ($\bar{X}=4.07$)

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกำารเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านพฤติกรรมกำารสำานักในหน้าที่ รายข้อ (n=309)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านปฏิบัติงานตรงต่อเวลาและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	4.43	0.66	มาก
2	ท่านระมัดระวังในการใช้อุปกรณ์และทรัพยากรขององค์การ	4.45	0.62	มาก
3	ท่านไม่ใช้เวลางานในการทำเรื่องส่วนตัวโดยไม่มีเหตุผล	4.34	0.69	มาก
4	ท่านเต็มใจจะปฏิบัติงานให้ได้เหนือกว่าที่องค์การคาดหวังตามกฎระเบียบ และสนองนโยบายขององค์การ	4.36	0.67	มาก
ภาพรวม		4.39	0.59	มาก

จากตาราง 26 พบว่า พฤติกรรมกำารเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านพฤติกรรมกำารสำานักในหน้าที่พฤติกรรมกำารให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านระมัดระวังในการใช้อุปกรณ์และทรัพยากรขององค์การ ($\bar{X}=4.45$) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานตรงต่อเวลาและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ($\bar{X}=4.43$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านไม่ใช้เวลางานในการทำเรื่องส่วนตัวโดยไม่มีเหตุผล ($\bar{X}=4.34$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย จำนวน 2 สมมติฐาน ประกอบด้วย 1) ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกำารเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกำารเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 27-31

ในเบื้องต้น ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ถดถอย ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร เพื่อพิจารณาถึงระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมด ว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด และความสัมพันธ์นั้นอยู่ในระดับมากน้อย เพียงใด โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91–1.00 หมายถึง
มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71–0.90 หมายถึง
มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31–0.70 หมายถึง
มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01–0.30 หมายถึง
มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 หมายถึงมีความสัมพันธ์
เชิงเส้นตรง

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 27

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	CO ₁	CO ₂	CO ₃	TCO	OB ₁	OB ₂	OB ₃	OB ₄	OB ₅	TOB
Mean	4.21	4.61	3.96	3.93	4.29	4.32	4.18	4.18	4.39	4.27
S.D.	0.62	0.80	0.67	0.57	0.57	0.58	0.64	0.62	0.59	0.51
CO ₁	1	.373**	.537**	.748**	.390**	.370**	.375**	.363**	.401**	.511**
CO ₂		1	.585**	.834**	.345**	.307**	.273**	.308**	.307**	.434**
CO ₃			1	.861**	.388**	.353**	.347**	.369**	.347**	.528**
TCO				1	.455**	.417**	.400**	.420**	.425**	.596**
OB ₁					1	.713**	.567**	.677**	.659**	.701**
OB ₂						1	.700**	.635**	.674**	.778**
OB ₃							1	.630**	.604**	.755
OB ₄								1	.642	.711**
OB ₅									1	.751**
TOB										1

จากตาราง 27 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม (TCO) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TOB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.596$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TOB) กับความผูกพันต่อองค์การ เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ดังนั้น ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับตัวแปรตามและตัวแปรอิสระทั้งหมด มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่สูงมาก คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ต่ำกว่า 0.80 จึงถือว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ในระหว่างตัวแปรที่นำมาใช้ในการศึกษา ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อผลของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

การทดสอบลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติของข้อมูล (Normality) พิจารณาจากกราฟ Normal Probability Plot พบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่อยู่รอบเส้นตรง และค่าความเบ้

(Skewness) เท่ากับ -0.080 ค่าความโด่ง (Kurtosis) เท่ากับ -0.445 แสดงว่าลักษณะของข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ มีการเรียงตัวใกล้เคียงกันตรงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

การตรวจสอบคะแนนความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ (Residual) พบว่าค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Residual) = 0.000 ซึ่งใกล้เคียงกับหรือเท่ากับศูนย์ เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

การตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อนสถิติของ Durbin-Watson เมื่อ Durbin-Watson มีค่า 1.725 โดยค่า Durbin-Watson ควรมีค่าในช่วง $1.5 - 2.5$ แสดงให้เห็นว่า ความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระระหว่างกันอยู่ในเกณฑ์ที่ดี หรือข้อมูลของตัวแปร ณ ระดับใด ๆ ของตัวแปรอิสระมีความเป็นอิสระจากกัน ความคลาดเคลื่อนไม่มีปัญหาสหสัมพันธ์กัน

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 28

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	MT ₁	MT ₂	MT ₃	MT ₄	MT ₅	MT ₆	MT ₇	MT ₈	MT ₉	MT ₁₀	MT ₁₁	MT ₁₂	MT ₁₃	TMT	TOB
Mean	4.46	4.17	4.07	4.15	4.01	4.10	3.99	3.99	4.09	3.80	3.51	3.92	3.86	4.04	4.27
S.D.	0.61	0.71	0.64	0.63	0.76	0.64	0.71	0.78	0.70	0.77	0.92	0.83	0.82	0.54	0.51
MT ₁	1	.551	.491	.599	.486	.563	.453	.390	.477	.279	.212	.376	.371	.653	.614
MT ₂		1	.565	.561	.577	.480	.458	.437	.515	.312	.309	.367	.375	.689	.554
MT ₃			1	.672	.579	.598	.575	.520	.543	.460	.318	.382	.411	.741	.599
MT ₄				1	.725	.700	.655	.591	.592	.497	.385	.489	.498	.728	.743
MT ₅					1	.738	.650	.712	.615	.479	.452	.544	.576	.749	.688
MT ₆						1	.695	.660	.614	.477	.425	.473	.550	.726	.729
MT ₇							1	.782	.638	.560	.489	.465	.522	.708	.749
MT ₈								1	.666	.566	.483	.418	.452	.782	.653
MT ₉									1	.579	.462	.448	.466	.774	.713
MT ₁₀										1	.589	.437	.461	.674	.625
MT ₁₁											1	.595	.627	.645	.596
MT ₁₂												1	.796	.695	.693
MT ₁₃													1	.727	.691
TMT														1	.787
TOB															1

จากตาราง 28 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม (TMT) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TOB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.787$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TOB) กับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ดังนั้น ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับตัวแปรตามและตัวแปรอิสระทั้งหมด มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่สูงมาก คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ต่ำกว่า 0.80 จึงถือว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ในระหว่างตัวแปรที่นำมาใช้ในการศึกษา ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อผลของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

การทดสอบลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติของข้อมูล (Normality) พิจารณาจากกราฟ Normal Probability Plot พบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่อยู่รอบเส้นตรง และค่าความเบ้ (Skewness) เท่ากับ $-.181$ ค่าความโด่ง (Kurtosis) เท่ากับ $-.538$ แสดงว่าลักษณะของข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ มีการเรียงตัวใกล้เคียงเส้นตรงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

การตรวจสอบคะแนนความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ (Residual) พบว่า ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Residual) = $.000$ ซึ่งใกล้เคียงกับหรือเท่ากับศูนย์ เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

การตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อนสถิติของ Durbin-Watson เมื่อ Durbin-Watson มีค่า 1.976 โดยค่า Durbin-Watson ควรมีค่าในช่วง $1.5 - 2.5$ แสดงให้เห็นว่า ความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระระหว่างกันอยู่ในเกณฑ์ที่ดี หรือข้อมูลของตัวแปร ณ ระดับใด ๆ ของตัวแปรอิสระมีความเป็นอิสระจากกัน ความคลาดเคลื่อนไม่มีปัญหาสหสัมพันธ์กัน

ผลการวิเคราะห์หัตถิพลของความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Stderror	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	2.355	.188		12.557	.000		
ความผูกพันด้านจิตใจ (OB ₁)	.245	.048	.296	5.064	.000**	.707	1.415
ความผูกพันด้านการคง อยู่ (OB ₂)	.093	.039	.146	2.401	.017*	.653	1.531
ความผูกพันด้านบรรทัด ฐาน (OB ₃)	.138	.051	.181	2.704	.007**	.540	1.851

R=.512, R²=.262, R²Adj=.255, F=36.183, Sig.=.000**

จากตาราง 29 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ (OB₁) (β =.296) ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (OB₃) (β =.181) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ (OB₂) (β =.146) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 26.20 (R²=.262) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากผลการพิจารณาจากค่า VIF ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 10 พบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่าเท่ากับ 1.851 และ พิจารณาค่า Tolerance ซึ่งต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0 > 1 พบว่า ค่า Tolerance มีค่าน้อยที่สุดคือ .540 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ดังนั้น จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.355 + .245 (OB_1) + .093(OB_2) + .138(OB_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .296(OB_1) + .146(OB_2) + .181(OB_3)$$

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดัง
ตาราง 30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.194	.158		7.535	.000		
ความสำเร็จของงาน (MT ₁)	.192	.043	.228	4.496	.000**	.516	1.936
การได้รับการยกย่อง ชมเชย (MT ₂)	.042	.037	.058	1.139	.256	.506	1.975
ลักษณะของงาน (MT ₃)	.035	.043	.044	.813	.417	.454	2.203
ความรับผิดชอบ (MT ₄)	.208	.053	.257	3.916	.000**	.310	3.228
โอกาสก้าวหน้า (MT ₅)	.069	.047	.104	1.483	.139	.272	3.676
การได้รับการพัฒนา (MT ₆)	.139	.051	.175	2.692	.008**	.315	3.171
นโยบายและการ บริหารงาน (MT ₇)	.240	.048	.335	4.968	.000**	.293	3.409
การนิเทศงาน (MT ₈)	.100	.046	.152	2.193	.029*	.278	3.594
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน (MT ₉)	.072	.042	.098	1.729	.085	.413	2.422
สภาพแวดล้อมการ ทำงาน (MT ₁₀)	.006	.035	.009	.168	.867	.482	2.074
เงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล (MT ₁₁)	.045	.030	.081	1.493	.137	.454	2.202
สถานะของอาชีพ (MT ₁₂)	.107	.039	.174	2.754	.006**	.333	3.002
ความมั่นคง (MT ₁₃)	.026	.041	.042	.629	.530	.297	3.372

R=.779, R²=.607, R²Adj=.589, F=35.015, Sig.=.000**

จากตาราง 30 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน (MT_7) ($\beta=.335$) ด้านความรับผิดชอบ (MT_4) ($\beta=.257$) ด้านความสำเร็จของงาน (MT_1) ($\beta=.228$) ด้านการได้รับการพัฒนา (MT_6) ($\beta=.175$) ด้านสถานะของอาชีพ (MT_{12}) ($\beta=.174$) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการนิเทศงาน (MT_8) ($\beta=.152$) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 60.70 ($R^2=.607$) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากผลการพิจารณาจากค่า VIF ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 10 พบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่าเท่ากับ 3.767 และ พิจารณาว่าค่า Tolerance ซึ่งต้องมีค่าอยู่ระหว่าง $0 < 1$ พบว่าค่า Tolerance มีค่าน้อยที่สุดคือ .272 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ดังนั้นจึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.194 + .192(MT_1) + .208(MT_4) + .139(MT_6) + .240(MT_7) + .100(MT_8) + .107(MT_{12})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .228(MT_1) + .257(MT_4) + .175(MT_6) + .335(MT_7) + .152(MT_8) + .174(MT_{12})$$

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย (MT_2) ด้านลักษณะของงาน (MT_3) ด้านโอกาสก้าวหน้า (MT_5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (MT_9) สภาพแวดล้อมการทำงาน (MT_{10}) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (MT_{11}) และด้านความมั่นคง (MT_{13}) ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย รายละเอียดดังตาราง 31

ตาราง 31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน		ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร		ยอมรับ
1.1	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านจิตใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
1.2	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
1.3	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร		ยอมรับ
2.1	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
2.2	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
2.3	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
2.4	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

ตาราง 31 (ต่อ)

สมมติฐาน		ผลการทดสอบ สมมติฐาน
2.5	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
2.6	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการพัฒนามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
2.7	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
2.8	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
2.9	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
2.10	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
2.11	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
2.12	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

ตาราง 31 (ต่อ)

สมมติฐาน		ผลการทดสอบ สมมติฐาน
2.13	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ

จากตาราง 31 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการพัฒนา ด้านสถานะของอาชีพ และด้านการนิเทศงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล และด้านความมั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 309 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.76 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.04 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.38 มีระยะเวลาการทำงาน (ในหน่วยงานนี้) 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.89 มีระดับสายงานเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 42.07 สังกัดกองสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 49.51 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.01
2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X}=4.21$) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=3.96$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=3.61$)
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.46$) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ($\bar{X}=4.17$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.15$) ด้านการได้รับการพัฒนา ($\bar{X}=4.10$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.09$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=4.07$) ด้านโอกาสก้าวหน้า

($\bar{X}=4.01$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=3.99$) ด้านการนิเทศงาน ($\bar{X}=3.99$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X}=3.93$) ด้านความมั่นคง ($\bar{X}=3.86$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X}=3.80$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X}=3.51$)

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X}=4.39$) รองลงมาคือ พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X}=4.32$) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X}=4.29$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พฤติกรรมให้ความร่วมมือ ($\bar{X}=4.18$) และพฤติกรรมอดทนอดกลั้น ($\bar{X}=4.18$)

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ($\beta=.296$) ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\beta=.181$) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ($\beta=.146$) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 26.20 ($R^2=.262$)

6. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.335$) ด้านความรับผิดชอบ ($\beta=.257$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\beta=.228$) ด้านการได้รับการพัฒนา ($\beta=.175$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\beta=.174$) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการนิเทศงาน ($\beta=.152$) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 60.70 ($R^2=.607$)

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย
 ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความมั่นคง
 ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 สกลนคร

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความผูกพันด้านจิตใจ รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

โดยด้านความผูกพันด้านจิตใจ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้ รองลงมาคือ ท่านต้องการทำงานที่นี้ต่อไปเพราะท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความผูกพันกับเป้าหมายขององค์การ ส่วนด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านลงทุนลงแรงไปกับองค์การ เช่น เวลา เงิน หรือแรงงาน ทำให้ท่านคงอยู่กับองค์การนี้ต่อไป รองลงมาคือ ท่านคิดว่าการออกจากองค์การ จะทำให้ท่านสูญเสียโอกาสหรือผลประโยชน์ที่มีอยู่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หากออกจากองค์การ ท่านคาดว่าจะประสบความลำบากในการหางานใหม่ที่เทียบเท่า มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรมาเป็นเวลานาน โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลาเกือบ 10 ปี ซึ่งระยะเวลาในการทำงานดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรอย่างลึกซึ้ง ดังนั้นจึงทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรไปโดยปริยาย ประกอบกับบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ หรือในละแวกใกล้เคียงกับพื้นที่ปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและชุมชนที่ตนเองให้บริการ ส่งผลให้มีความ

ผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่ยังมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานราชการ มีความตั้งใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ และมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชน รวมถึงมุ่งมั่นในการพัฒนาบ้านเมืองและชุมชนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังมีความเต็มใจและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตนเอง ตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ สร้างผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว และพยายามผลักดันตนเองในการพัฒนาศักยภาพและผลงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่มาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวของ Baron & Greenberg (1990) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ว่าเกิดจากหลายปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ 1) ตัวงาน คือ ระดับความรับผิดชอบในงานสูง การมีอิสระในการทำงาน ความน่าสนใจและความหลากหลายของงาน มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ในทางตรงข้าม หากงานมีความตึงเครียด หรือมีความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง 2) โอกาสในการจ้างงาน คือ ถ้าบุคคลมีโอกาสนในการหางานหรือมีทางเลือกที่มากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง 3) ลักษณะส่วนบุคคล คือ บุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาการทำงานที่นานหรือมีความอาวุโสในตำแหน่งงานมากกว่า และบุคคลที่พอใจกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มว่ามีความผูกพันในระดับสูง 4) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดรูปแบบของงานทั่วไป เช่น ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน ความพึงพอใจต่อความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ให้กับพนักงานในองค์การ จะทำให้พนักงานมีความผูกพันในระดับสูง

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑูรย์ โชตนะพันธ์ (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล กรณีการศึกษาการประปานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันของพนักงานการประปานครหลวง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎาภรณ์ เพ็ญระ (2565) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต

อำเภอพรหมานิคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณิชา คณาคร (2567) ได้ทำการศึกษาการสื่อสารภายในองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์ อินสวรรค์ และ จิตติมา ไชยะกุล (2568) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในนิคมอุตสาหกรรม มาบตาพุด จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม อุตสาหกรรมปิโตรเคมีในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ ของงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ด้านความรับผิดชอบ ด้านการ ได้รับการพัฒนา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาส ก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้าน ความมั่นคง ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล

ผลการวิจัยที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่าเป็นผลมา จากทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่เกื้อหนุนกันอย่างเหมาะสม กล่าวคือ ในด้าน ปัจจัยภายใน บุคลากรส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาท้องถิ่น มีความตระหนักใน บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน ตลอดจนมีความภาคภูมิใจใน วิชาชีพราชการซึ่งเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชน ความรู้สึก ว่า งานของตนมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรและสังคมจึงก่อให้เกิดแรงผลักดันจาก ภายใน (intrinsic motivation) ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ ความ ต้องการความก้าวหน้าในสายงาน ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับ และความสำเร็จ ในหน้าที่การงาน ยังเป็นแรงเสริมสำคัญที่หล่อหลอมทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานและ กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกัน ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัย

สนับสนุนจากองค์กรที่มีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยฝ่ายบริหารมีการดำเนินนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม เช่น การจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการ การให้รางวัลหรือคำชมเชยเพื่อยกย่องผลการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และพัฒนาทักษะตามสายงานอย่างเพียงพอ ตลอดจนมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส รวมทั้งการสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างเท่าเทียมและยุติธรรม สิ่งเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความเชื่อมั่นต่อองค์กร และความรู้สึกมั่นคงในเส้นทางอาชีพ นอกจากนี้ ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่มีความหลากหลายและท้าทาย ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการสื่อสารและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครสามารถสร้างสมดุลระหว่างแรงจูงใจภายในของบุคลากรกับระบบสนับสนุนจากองค์กรได้อย่างเหมาะสม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่อธิบายได้ว่าเหตุใดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงอยู่ในระดับมาก และพร้อมทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรและประชาชนอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ Robbins (2005) ที่ได้อธิบาย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs theory) ของ Abraham Maslow ว่าความต้องการในแต่ละระดับจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่จะมีความต้องการในลำดับถัดไปจะเกิดขึ้น ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจพฤติกรรมของผู้นั้นอีกต่อไปดังนั้นผู้บริหารที่จะใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ไปจูงใจพนักงานจึงต้องทราบก่อนว่า พนักงานผู้นั้นมีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใด แล้วจึงจูงใจจะให้การตอบสนองความต้องการในลำดับนั้นหรือลำดับที่สูงกว่า

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพชร บุตรดี (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญาณี ศรีจอมขวัญ (2566) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศูนย์ใกล้เคียงข้อพิพาท ภาคประชาชนในเขต

ภาคเหนือผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ใกล้เคียงข้อพิพาท ภาคประชาชนในเขตภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระวัฒน์ ชาแสน (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ศิริณัฐ ลัทธิจักร์ (2567) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาทุ พนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาทุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา บัญชา (2568) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการ ทำงานและความทุ่มเทในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัยระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การ บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ รองลงมาคือ พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พฤติกรรมให้ความ ร่วมมือ และพฤติกรรมอดทนอดกลั้น

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนครได้ให้ความสำคัญกับการรณรงค์และปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจต่อหน่วยงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการดำเนิน กิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์กร เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ การจัดงาน เลี้ยงปีใหม่ประจำปี ตลอดจนการมอบรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำทุกปี ซึ่ง กิจกรรมเหล่านี้มีส่วนช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและความผูกพันกับ องค์กรเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การถือเป็นพฤติกรรมที่ นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นการแสดงออกที่บุคลากรเต็มใจปฏิบัติ

ด้วยตนเองโดยมิได้เกิดจากการบังคับขององค์กร และยังนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ บุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะมีความมุ่งมั่นและความพยายามในการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งสร้างผลงานที่มีคุณภาพและปริมาณเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กร ในทางตรงกันข้าม บุคลากรที่ขาดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรก็มีแนวโน้มในการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพมากกว่า ดังนั้น การส่งเสริมบรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและการสร้างแรงจูงใจผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูง ส่งผลให้ผลการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับ Katz & Kahn (1966, as cited in Skarlicki & Latham, 1996) เสนอแนวคิดพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (Extra-role behavior) ไว้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เป็นหน้าที่ในงานปกติของพนักงาน แต่เป็นพฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติขึ้นมาเอง ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น โดยพฤติกรรมเหล่านี้มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่และประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้หากองค์กรใดที่พนักงานปฏิบัติงานแต่เฉพาะตามที่ได้รับมอบหมาย องค์กรนั้นจะเข้าสู่ภาวะตกต่ำได้ง่าย Katz & Kahn (1966) ได้ยกตัวอย่างพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ อาทิเช่น 1) การกระทำที่แสดงถึงการปกป้ององค์กรและทรัพย์สินขององค์กร 2) การให้คำแนะนำสำหรับการปรับปรุงองค์กร 3) การฝึกฝนตนเองสำหรับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น 4) การสร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีในองค์กร 5) การทำกิจกรรมร่วมกันในองค์กร

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพชร บุตรดี (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑูรย์ โชตนะพันธ์ (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล กรณีการศึกษาการประปา นครหลวง ผลการศึกษพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากร

การประปานครหลวง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพัฒน์ มาลัยกรอง (2565) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญาณี ศรีจอมขวัญ (2566) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ภาคประชาชนในเขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนในเขตภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณิชา คณาคร (2567) ได้ทำการศึกษาการสื่อสารภายในองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอยู่ในระดับดีมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา บัญชา (2568) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานและความทุ่มเทในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ($\beta=.296$) ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\beta=.181$) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ($\beta=.146$) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 26.20 ($R^2=.262$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทในการหล่อหลอมให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมเชิงบวกที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทั้งนี้ ความผูกพัน

ด้านจิตใจซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์ มีความรัก ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะมีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยสมัครใจมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ขณะเดียวกัน ความผูกพันด้านบรรทัดฐานสะท้อนถึงความรู้สึกถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความเหมาะสมในการตอบสนององค์กรที่ตนสังกัด ส่งผลให้บุคลากรมีแนวโน้มปฏิบัติตามค่านิยมและระเบียบขององค์กร พร้อมทั้งแสดงพฤติกรรมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมและบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่ แม้จะมีอิทธิพลในระดับที่น้อยกว่า แต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าบุคลากรที่รับรู้ถึงต้นทุนหรือผลกระทบจากการลาออกจากองค์กร เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน โอกาสความก้าวหน้า หรือสวัสดิการที่ได้รับ จะมีแนวโน้มรักษากฎการปฏิบัติงานที่เหมาะสมรวมถึงแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพื่อคงสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ดังนั้น ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสะท้อนให้เห็นว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรในมิติต่าง ๆ มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเมื่อองค์กรสามารถสร้างและรักษาความผูกพันของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท มีความร่วมมือในการทำงาน และพร้อมสนับสนุนภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยค่าการทำนายที่ได้ร้อยละ 26.20 ยังชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ในระดับที่น่าพอใจในบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑูรย์ โชตนะพันธ์ (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล กรณีการศึกษาการประปานครหลวง ผลการศึกษพบว่า ความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินันท์ ทิพย์เจริญ และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ของพนักงาน

เจนเนอเรชันวายในกรุงเทพและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพและปริมณฑล ประกอบไปด้วย ความยินยอมทำตาม ($b=0.22$) การยึดถือองค์การ ($b=0.27$) และ การซึ่บซับค่านิยมองค์การ ($b=0.36$) สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 44 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2565) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจและบรรทัดฐานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณิชา คณาคร (2567) ได้ทำการศึกษาการสื่อสารภายในองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารภายในองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ สามารถรวมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษได้ โดยสร้างเป็นสมการทำนายคือ Y (พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ) $= 1.148 + 0.354$ (ความผูกพันต่อองค์การ) $+ 0.218$ (การสื่อสารภายในองค์การ) $+ 0.146$ (แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน) ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ การสื่อสารภายในองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 53.5 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์ อินสวรรค์ และ ลลิตา ไชยะกุล (2568) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การทุกด้านส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steer (1997) ให้แนวคิดว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้ามาเป็นของบุคลากรในองค์การและการลาออกได้ ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่าแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การนั้นสะท้อนให้เห็นถึงผลโดยทั่วไปที่พนักงานตอบสนองต่อองค์การโดยรวม 2) ความผูกพันต่อองค์การมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การจะเกิดการพัฒนาและมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน 3) ความผูกพัน

ต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การนั้นจะทำให้สมาชิกในองค์การมีทัศนคติการทำงานในเชิงบวก ทำให้เกิดความทุ่มเท เต็มใจในการทำงานและจงรักภักดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างต่อเนื่องต่อไป

5. จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.335$) ด้านความรับผิดชอบ ($\beta=.257$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\beta=.228$) ด้านการได้รับการพัฒนา ($\beta=.175$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\beta=.174$) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการนิเทศงาน ($\beta=.152$) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 60.70 ($R^2=.607$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานภายในองค์การ โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่การดำเนินงานจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ความเสียสละ และความเต็มใจในการทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงานมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงสุด ($\beta=.335$) แสดงให้เห็นว่าการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน การบริหารงานที่มีระบบ และความเป็นธรรมในการบริหารจัดการภายในองค์กร สามารถส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานขององค์กร และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เช่น การให้ความร่วมมือ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่ที่กำหนดไว้ ในขณะที่ด้านความรับผิดชอบ ($\beta=.257$) และด้านความสำเร็จของงาน ($\beta=.228$) เป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงแรงจูงใจภายในของบุคลากร ซึ่งการที่บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและมีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงาน จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมเชิงบวกต่อองค์การมากยิ่งขึ้น เช่น ความตั้งใจในการทำงาน ความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน และการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร นอกจากนี้ ด้านการได้รับการพัฒนา ($\beta=.175$) และด้านสถานะของอาชีพ

($\beta=.174$) ยังมีส่วนช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของบุคลากร ซึ่งเมื่อบุคลากรรับรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพและยอมรับในบทบาทหน้าที่ของตน ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และแสดงพฤติกรรมที่เอื้อต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ส่วนด้านการนิเทศงาน ($\beta=.152$) แม้จะมีอิทธิพลในระดับที่น้อยกว่า แต่ก็ยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าการให้คำแนะนำ การติดตามผลการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีบทบาทสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้านสามารถร่วมกันทำนายระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 60.70 ($R^2 = .607$) แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพชร บุตรดี (2563)

ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ได้ร้อยละ 63.80 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณิชา คณาคร (2567) ได้ทำการศึกษาการสื่อสารภายในองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารภายในองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษได้ โดยสร้างเป็นสมการทำนาย คือ Y (พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ) = $1.148 + 0.354$ (ความผูกพันต่อองค์การ) + 0.218 (การสื่อสารภายในองค์การ) + 0.146 (แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน) ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ การสื่อสารภายในองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 53.5 และสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ นิติยา บัญชา (2568) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานและความทุ่มเทในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 3 ด้าน โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 5 ด้าน โดยปัจจัยสุขอนามัย การปกครองและบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในขณะที่ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg (นิติพล ภูตะโชติ, 2559) ที่กล่าวว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 อย่างที่ทำให้คนมีความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวสามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้ 1) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าวจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ถึงแม้ว่าปัจจัยนี้จะไม่ใช่ว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยตรงก็ตาม ปัจจัยสุขอนามัยประกอบด้วย นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงื่อนไขของการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงาน และ 2) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ได้ดีที่สุด ปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงานปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความเจริญเติบโต

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความมั่นคง

ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) ซึ่งตามแนวคิดของ Herzberg ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมเชิงบวกเพิ่มเติมต่อองค์การโดยตรง แต่เป็นเพียงปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงานเท่านั้น ในบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีโครงสร้างระบบงาน ระเบียบข้อบังคับ และการกำหนดค่าตอบแทนที่ค่อนข้างชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน บุคลากรอาจรับรู้ปัจจัยด้านเงินเดือน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน หรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งที่องค์กรพึงจัดให้ตามปกติอยู่แล้ว มิใช่แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เช่น การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การอุทิศตนเพื่อองค์กร หรือการปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบ นอกจากนี้ ด้านการได้รับการยกย่อง ชมเชย และด้านโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ อาจมีข้อจำกัดจากระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งของหน่วยงานภาครัฐที่ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนดไว้ ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถรับรู้ถึงความเชื่อมโยงระหว่างความพยายามในการปฏิบัติงานกับโอกาสความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน จึงไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจเพียงพอที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงอาจเป็นเพียงเงื่อนไขพื้นฐานในการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างปกติ แต่ไม่ได้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมเชิงจิตอาสาหรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแต่อย่างใด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ให้เพิ่มมากขึ้น โดยการส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาความรู้ และทักษะเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน การสนับสนุนการศึกษาต่อหรือการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม และแตกต่างตามระดับประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าและโอกาสที่ได้รับจากการเป็นสมาชิกขององค์กรในระยะยาว นอกจากนี้

ควรส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงและความเชื่อมั่นในอนาคตของการทำงานภายในองค์กร ผ่านการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงประโยชน์และโอกาสที่อาจสูญเสียไปหากลาออกจากองค์กร

1.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทน โดยควรเสนอให้หน่วยงานในระดับนโยบาย พิจารณาทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่เกี่ยวข้องให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ รวมถึงอาจเพิ่มแรงจูงใจในรูปแบบอื่น เช่น ค่าตอบแทนตามผลงาน หรือสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรับเป็นธรรมและเหมาะสมในการได้รับผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยองค์กรควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การจัดพื้นที่ทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน การพัฒนาแสงสว่าง ระบบระบายอากาศ ความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนการจัดหาอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัยและเพียงพอ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และด้านความมั่นคง โดยควรส่งเสริมความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใส และการสื่อสารนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลอย่างทั่วถึง

1.3 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านพฤติกรรมอดทนอดกลั้น โดยองค์กรควรส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาทักษะด้านการควบคุมอารมณ์ การบริหารความเครียด และการทำงานเป็นทีม เช่น การฝึกอบรมด้านการสื่อสารเชิงบวก หรือการสร้าง ความเข้าใจอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อเสริมสร้างความอดทนอดกลั้นและลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกัน และด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ โดยองค์กรควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เช่น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในที่ประชุม การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนะแนวทางการทำงาน หรือการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายในการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในทุก ระดับ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์

1.4 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ ตามลำดับ โดยเฉพาะความผูกพันด้านจิตใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร สูงที่สุด ทั้งนี้อาจดำเนินการโดยการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ตลอดจนการยกย่องและการยอมรับในความสำเร็จของบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยการปลูกฝังจิตสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความจงรักภักดีต่อองค์กร ผ่านกิจกรรมสร้างจิตสำนึก การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงบทบาทของตนในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในส่วนของความผูกพันด้านการคงอยู่ ผู้บริหารควรพิจารณาจัดให้มีระบบสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และความมั่นคงในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากยิ่งขึ้น

1.5 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการพัฒนา ด้านสถานะของอาชีพ และด้านการนิเทศงาน ตามลำดับ โดยเฉพาะด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งมีอิทธิพลสูงที่สุด ทั้งนี้ควรกำหนดนโยบายการบริหารงานที่มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในการบริหารงานขององค์กร อันจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่การปฏิบัติงาน และสร้างโอกาสในการประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตลอดจนการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานและความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของด้านสถานะของอาชีพและการนิเทศงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของบุคลากร รวมทั้งการให้คำแนะนำ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน

อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานและแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน หรือบรรยากาศองค์การ เพื่อให้สามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ในเขตจังหวัดสกลนคร เช่น เทศบาลนครสกลนคร เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการศึกษาในบริบทของหน่วยงานภาครัฐในระดับท้องถิ่น

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

2.4 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนาพร พันธุ์เทศ. (2560). *วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน* ของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. *วารสารวิชาการปทุมวัน*, 1(1), 1-5.
- กิตติมา ปรีดีติลล. (2529). *ทฤษฎีการบริหารองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2549). *มิติใหม่การปกครองท้องถิ่นไทย วิสัยทัศน์การกระจายอำนาจ และการบริหารท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2561). *ความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. รายงานการวิจัย. สงขลา: คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จริญญา ครุพิพรม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขามอำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2549). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิชเนคพรีนซ์ติ้งเซ็นเตอร์ จำกัด.

- ณัฐภัทร์ สัมฤทธิ์. (2556). การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*. 8(3), 3.
- ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์. (2554). เจเนอเรชั่นในองค์กรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและปัจจัยจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ กล้าหาญ ณ น่าน และเนตรพัฒนา ยาวีราข. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 8(1), 189–206.
- ธนวัฒน์ มาลัยกรอง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(3), 203–219.
- ธนวัฒน์ คากีลานนท์. (2550). การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลเมืองคูคต จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ธัชฤทธิ์ ปนาร์ักษ์. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*. 32(1). 55–70.
- นฤเบศร์ สายพรหม. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์ มีเดีย.

- ปกรณ อินสววรรค์ และฐิติมา ไชยะกุล. (2568). ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ในองค์การของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในนิคมอุตสาหกรรม มาบตาพุด จังหวัดระยอง. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 7(1), 103-114.
- ปรัชญาณี ศรีจอมขวัญ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคุณยโสภณ เกียรติชัย พิพาท ภาคประชาชนในเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2565). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่ม บริษัท ที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อม ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุตรธานี*, 4(4), 59-70.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2553). การประเมินผลการปฏิบัติงานและการปรับเงินเดือน *Performance Appraisal & Merit Increases*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน
- ประหยัด หงษ์ทองคำ. (2541). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.
- พรเพชร บุตรดี, ชชาติชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 4(2), 205-220.
- พิชชาพร สันติตรานนท์, ปราโมช ธรรมกรณ์ และลักขรินทร์ อยู่ผ่อง. (2566). ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์: กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิ ประเทศไทย จำกัด. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 15(1), 128-139.
- มุจลินท์ จรมา. (2561). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภายในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทโฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการมหาวิทยาลัยมหิดล*, 6, 79-99.

- รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์. (2551). *การบริหารภาครัฐ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลิขิต ชีวเวดิน. (2540). *วิวัฒนาการการเมืองการปกครองไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วณันดา หมวดเอียต. (2550). *รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิฑูรย์ โชตนะพันธ์. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานพฤติกรรม ความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล กรณี การศึกษาการประปานครหลวง. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- วิริณธิ ธรรมนารถสกุล. (2547). *ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยระดับบุคคล*. วิทยานิพนธ์ วท.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีระวัฒน์ ขาแสน. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดนครพนม*. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(3), 60-74.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2552). *ยุทธศาสตร์การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เนท.
- ศศิพร ภูมิสุวรรณ. (2554). *การศึกษารูปแบบการนำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ศิริณัฐ ลิทธิจักร, ซาติชัย อุดมกิจมงคล และสามารถ อัยกร. (2567). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม*. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(2), 495-510.

- ศิรินันท์ ทิพย์เจริญ. (2564). อิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพและปริมณฑล. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*. 8(2), 457-466.
- สญาญ์ ชีระวนิชตระกูล. (2547). การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การอย่างยั่งยืน. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 16(1), 15-28.
- สมเกียรติ เกียรติเจริญ. (2552). *เทคนิคการทำวิจัย วิทยานิพนธ์ และการค้นคว้าอิสระ*. มหาสารคาม: สารคามการพิมพ์.
- สมคิด บางโม. (2557). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2550). *กฎหมายการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ธรรมมลการพิมพ์
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์. (2544). *หลักการบริหารเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ: สัมหวาน.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.
- สุธินี ฤกษ์ขำ. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลักการและการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวรรณ วาศสุรโก. (2568). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพัน ของสมาชิกองค์กร ในฐานะตัวแปรต้นกลางที่เชื่อมโยงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ผลการดำเนินงาน ขององค์กรให้บริการภาคประชาสังคม ที่ไม่แสวงหาผลกำไร (สโมสรโรตารี ในกรุงเทพมหานคร). *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 7(1), 291-308.
- อดิพงษ์ ฐิติพิทยา. (2550). *ความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระสัง อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). *หลักการจัดการ*. สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา.

- อรณิชา คณาคร. (2567). การสื่อสารภายในองค์กรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพัน ต่อดังกล่าวที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อดังกล่าว ของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เอกวิณ กากะนิก. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อดังกล่าว กรณีศึกษา สถาบันวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 80–80.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1–18.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (1990). *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*. (3rd ed.). Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Best, J.W. (1993). *Research in Education*. Boston, M.A. : Allyn and Bacon.
- David A. Decenzo. (2002). *Employee benefit*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Deshpande, R. (2002). Corporate culture and customer orientation: A study of Indian firms. *Journal of Marketing*, 66(1), 13–27.
- Graham, J., & Dienesch, R. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*, 37(4), 765–802.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior in Organization* (4th ed.). Boston: Simon & Scuster.
- Harold Koontz. (1998). *Management: A Global Perspective* (5th ed). New York: McGraw–Hill College.
- Herzberg, F. Bernard, M. & Barbara, B.S (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (1959). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing.

- Hilgard, E. R. (1983). *Introduction to Psychology*. 8th ed. San Diego: Harcourt Brace Jovanovich.
- Holloway, William V. (1951). *State and Local government in the United States*. New York: Mc Graw-Hill.
- Kanapol, R. et al. (2016). Local Administration Partnership : A Social Role to Strengthening Peace in Communities. *Journal of MCU Peace Studies*, 4 (1), 243–256.
- Kanungo, R.N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341–349.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*. 33(4), 499–517.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Luthans Fred. (2002). *Organizational Behavior*. 9thed. New York: McGraw-Hill
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Mc Carthy, Michael. (1990). *Vocabulary*. London: Oxford University Press.
- Mitchell, T. R. (1982). Motivation: New directions for theory, research, and practice. *Academy of Management Review*, 7(1), 80–88.
- Motowidlo, S. J. (2000). Some Basic Issues Related to Contextual Performance and Organizational Citizenship Behavior in Human Resource Management. *Human Resource Management Review*, 10, 115–126.
- Mowday, R.T., Richard, M.S., and Lyman, W. P. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14, 224–47.
- Mowday, R., Steers, R. M. & Lyman, P. (1982). *Employee organizational linkage: The psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic.

- M Sheik Mohamed. (2012). Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. Jamal Institute of Management, *Jamal Mohamed College*, Tiruchirappalli, Tamil
- Newstrom, J. W. and K. Davis. (1997). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. 10th ed. New York: McGraw-Hill.
- Nityasutddhi, P., & Sangkachan, T. (2025). An Analysis of Organizational Behavior in Enhancing the Quality of Life of the Elderly within the Subdistrict Administrative Organizations in Khon Kaen Province. *Political Science and Public Administration Journal*, 16(1), 195–220.
- Organ, D.W. (1987). *The Applied Psychology of Work Behavior : The Good Soldier Syndrome*. Massachusetts: Lexinton.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Goods Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington.
- Organ, D. W. & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74, 157–164.
- Organ, D. W. and K. Ryan. (1995). “A meta-analytic review of attitudinal and Dispositional predictors of organizational citizenship behavior”. *Personnel Psychology*. 48(Winter 1995), 775–812.
- Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human Performance*, 10(2), 133–151.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., & Bachrach, D.G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513–563.
- Rich, B. L., LePine, J. & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.

- Robbins, Stephen P. (2005). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Arizona: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18thed.). Boston, MA: Pearson.
- Saeed Lesani. (2013). *Impact of organizational culture on organizational citizenship behavior of social security employees of Tehran*. Department of Management, Payamenoor University.
- Schermerthorn, Hunt and Osborn. (2003). *Schermerhorn Management*. 8thEdition–student. New York: The FreePress.
- Schnake, M & Dumler, M., P. (1997). Organizational Citizenship Behavior: The Impact of Rewards and Reward Practice. *Journal of Managerial Issues*. 9 (Summer 1997), 216–229.
- Sheikh Abbas. (2015). *Examining the Relationship between Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior in the Social Security Branches of Khorramabad*. Human Resource Management, Faculty of Management, Khorramabad Branch, Islamic Azad University.
- Skarlicki, D. P., & Latham, G. P. (1996). Increasing citizenship behavior within a labor union: A test of organizational justice theory. *Journal of applied psychology*, 81(2), 161.
- Skinner, B.F. (1972). *Beyond Freedom and Dignity*. New York: Alfred A. Knopf.
- Smith, A. (1983). *Involving parent : A handbook for participation in schools*. Michigan: The High/Scope.
- Steers Richard M. (1997). *Antecedents and Outcome of Organizational Commitment*. Administrative Science quarterly.
- Van Fleet & Peterson. (1994). Closing the Performance Feedback Gap with Expert Systems. *Academy of Management Executive*. 19(3), 38–53.

- Van Scotter, James R. and Motowidlo, Stephen J. (1996). Interpersonal Facilitation and Job Dedication as Separate Facets of Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*. 81 (5): 525–531.
- Vroom, Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York : John Wiley. and Sons.
- Wannacum, N. (2015). Ditthadhammikattasamvattanikadhamma–Based Performance Of the Official in Khon Kaen Provincial Office. *Journal of MCU PeaceStudies*, 3 (1), 87–102.
- Werner, J.M. (1994). Dimensions that make a difference: Examining the impact of inrole andextrarole behaviors on supervisory ratings. *Journal of Applied Psychology*, 79(1), 98–107.
- Wibowo, S. N. I., Ardiana, I. D. K. R., & Andjarwati, T. (2023). The Effect of Work Competency, Work Motivation, And Organizational Citizenship Behavior (OCB) On Organizational Commitment and Employee Performance at PT. Bina Ceria Bersama In Surabaya. *Eduvest–Journal of Universal Studies*, 3(2), 504–523.
- William A. Robson. (1953). *Local Government*. In *Encyclopedia of Social science*. New York: The Macmillan.
- Wit, Danial. (1967). *A Comparative Survey of Local Government and Administration*. Bangkok: Kurusapha Press.
- Wiwiek Harwiki. (2013). The Influence of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Employees’ Performance. *Journal of Economics and Behavioral Studies*. 5(12), 876–885.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3rded.). New York: Harper and Row.
- Yodsomsak, Sumrit. (2006). *Human Resource Management: Principle and Conc* (Edition1). Bangkok: World Trade Thailand Limited Partnership.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๒๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววรรณ พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววรรณ พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๑ ๘๑๑๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๒๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววรรณ พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววรรณ พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๑ ๘๑๑๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๒๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นวัสดุอุปกรณ์ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยณรงค์ พูลเกษม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววรรณ พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววรรณ พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๑ ๘๑๑๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๒๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกิจธนะ ธราภิตติรัตน์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววรรณ พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววรรณ พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๑ ๘๑๑๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๒๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน จำเอกพิทักษ์ ศรีสวัสดิ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววรรณ พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววรรณ พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๑ ๘๑๑๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๙๒๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีนครสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววรรณ พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมของท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววรรณ พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๑ ๘๑๑๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรমন พรหมสาขา ณ สกลนคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรমন พรหมสาขา ณ สกลนคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๖๑ ๘๑๑๘

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง กรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยณรงค์ พูลเกษม อาจารย์ประจำคณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายกิจชนะ ธราภิตติรัฐ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
5. จำเริญพิทักษ์ ศรีสวัสดิ์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสกลนคร

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



รหัสของแบบสอบถาม

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

เรียนท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามเพื่อการศึกษาครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่
ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สกลนคร

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สกลนคร

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

สกลนคร

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

นางสาววรรณ พรหมสาขา ณ สกลนคร

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่น 17

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือข้อความลงในช่องว่าง
ตามความเป็นจริง

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ ไม่เกิน 30 ปี
☐ 31 – 40 ปี
☐ 41 – 50 ปี
☐ 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาการทำงาน (ในหน่วยงานนี้)

- ☐ น้อยกว่า 1 ปี
☐ 1 – 5 ปี
☐ 6 – 10 ปี
☐ 11 – 15 ปี
☐ มากกว่า 15 ปี

5. ระดับสายงาน

- ☐ ผู้อำนวยการสำนัก/ ผู้อำนวยการกอง
☐ ผู้อำนวยการส่วน/ หัวหน้าฝ่าย
☐ ข้าราชการ
☐ พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป
☐ พนักงานจ้างเหมา

6. สังกัด

- ☐ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
☐ สำนักช่าง ☐ กองสาธารณสุข
☐ สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
☐ กองคลัง ☐ กองพัสดุและทรัพย์สิน
☐ สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
☐ กองสวัสดิการสังคม ☐ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
☐ กองการเจ้าหน้าที่ ☐ หน่วยตรวจสอบภายใน

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ☐ ไม่เกิน 10,000 บาท
☐ 10,001 – 20,000 บาท
☐ 20,001 – 30,000 บาท
☐ 30,001 – 40,000 บาท
☐ 40,001 – 50,000 บาท
☐ มากกว่า 50,000 บาท

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สกลนคร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ว่าอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

- | | |
|---------|-----------------------------------|
| ระดับ 5 | หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด |
| ระดับ 4 | หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก |
| ระดับ 3 | หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง |
| ระดับ 2 | หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย |
| ระดับ 1 | หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด |

ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความผูกพันทางด้านจิตใจ						
1	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้					
2	ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความผูกพันกับเป้าหมายขององค์กร					
3	ท่านต้องการทำงานที่นี้ต่อไปเพราะท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
ความผูกพันทางการคงอยู่						
1	ท่านคิดว่าการออกจากองค์กร จะทำให้ท่านสูญเสียโอกาสหรือผลประโยชน์ที่มีอยู่					
2	ท่านลงทุนลงแรงไปกับองค์กร เช่น เวลา เงิน หรือแรงงาน ทำให้ท่านคงอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป					
3	หากออกจากองค์กร ท่านคาดว่าจะประสบความลำบากในการหางานใหม่ที่เทียบเท่า					
ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน						
1	ท่านรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ควรอยู่รับใช้และอุทิศตนต่อองค์กร					
2	ท่านรู้สึกว่าท่านควรตอบแทนองค์กรที่เคยให้โอกาสกับท่าน					
3	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ที่จะยังคงทำงานที่องค์กรนี้ต่อไป					

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ว่าอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับของ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความสำเร็จของงาน						
1	ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
2	ท่านตั้งเป้าหมายในงานและพยายามบรรลุตามนั้น					
3	การได้ผลงานที่ดีเป็นแรงผลักดันสำคัญในการทำงานของท่าน					
การได้รับการยกย่องชมเชย						
1	เมื่อได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ท่านรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น					
2	การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในงาน					
3	ท่านคาดหวังว่าจะได้รับคำยกย่องเมื่อทำงานได้อย่างดีเยี่ยม					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ลักษณะของงาน						
1	งานที่ได้รับมีความท้าทายและเหมาะสมกับ ความสามารถของท่าน					
2	ท่านมีอิสระในงานซึ่งเป็นการเพิ่มทักษะและ ประสบการณ์ในงานได้รับมอบหมาย					
3	ท่านมีปริมาณงานที่พอใจ มีความท้าทายทำให้มี ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
ความรับผิดชอบ						
1	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู ความสามารถอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่					
2	ท่านมักยินดีรับงานใหม่ที่ท้าทายความสามารถ ของท่าน					
3	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา					
โอกาสก้าวหน้า						
1	องค์กรให้โอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้า ในงาน					
2	ท่านเชื่อว่างานที่ท้าทายความสามารถจะเป็น โอกาสให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งมากขึ้น					
3	การฝึกอบรมและพัฒนาที่ได้รับ ส่งผลต่อโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การได้รับการพัฒนา						
1	องค์การสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะของท่าน					
2	ท่านมักหาโอกาสเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนางานของตนเอง					
3	การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่					
นโยบายและการบริหารงาน						
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสมเป็นที่พึงพอใจ					
2	โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน มีระบบแบบแผน ทำให้ตั้งใจเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน					
การนิเทศงาน						
1	ผู้บังคับบัญชาช่วยแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ได้ให้โอกาสปรึกษาหารือส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
2	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่องานอย่างเหมาะสม บุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรม					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
1	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(ต่อ)						
2	มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเคารพซึ่งกันและกัน					
สภาพแวดล้อมการทำงาน						
1	จำนวนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอาคารสถานที่ที่ใช้ในการทำงานมีความเพียงพอและเหมาะสม					
2	สภาพแวดล้อมทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล						
1	ระดับเงินเดือนเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพเศรษฐกิจ					
2	ระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนเพิ่มเติมเป็นธรรมและเพียงพอ					
สถานะของอาชีพ						
1	งานนี้มีสถานะและความมั่นคงในสายอาชีพ					
2	มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงานและได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้					
ความมั่นคง						
1	ทราบดีถึงมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองในองค์กร					
2	องค์กรให้โอกาสในการวิจัยต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพ					

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

สกลนคร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ว่าอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การให้ความช่วยเหลือ						
1	เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการทำงาน ท่านจะยินดีช่วยทันที					
2	ท่านให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการทำงาน					
3	ท่านช่วยทำงานพิเศษเมื่อหน่วยงานขาดคน					
4	ท่านพร้อมแบ่งปันความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่น					
การคำนึงถึงผู้อื่น						
1	ก่อนทำงานที่อาจกระทบผู้อื่น ท่านมักปรึกษาหรือเตือนล่วงหน้า					
2	ท่านปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพและเคารพ					

พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดี		ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
การคำนึงถึงผู้อื่น(ต่อ)						
3	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจสร้างปัญหาให้ผู้อื่น					
4	ท่านคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเมื่อร่วมงานกัน					
ความอดทนอดกลั้น						
1	เมื่อเกิดความขัดแย้งเล็กน้อย ท่านมักจะอดทนไม่ทำเรื่องให้เป็นปัญหาใหญ่					
2	ท่านไม่ชอบบ่นเรื่องเล็ก ๆ ที่อาจทำให้บรรยากาศเสีย					
3	แม้งานจะยาก ท่านก็พยายามไม่แสดงท่าทีไม่พอใจต่อเพื่อนร่วมงาน					
4	ท่านยอมรับสถานการณ์ที่ไม่สมบูรณ์และพยายามทำงานต่อไป					
การให้ความร่วมมือ						
1	ท่านเข้าร่วมการประชุมและมีส่วนร่วมในการเสนอความเห็น					
2	ท่านรักษาความลับขององค์การเมื่อได้รับข้อมูลสำคัญ					
3	ท่านเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานของหน่วยงาน					
4	ท่านติดตามข่าวสารและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน					

พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดี		ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ความสำนึกในหน้าที่						
1	ทำนปฏิบัติงานตรงต่อเวลาและปฏิบัติตาม กฎระเบียบขององค์การ					
2	ทำนระมัดระวังในการใช้อุปกรณ์และทรัพยากร ขององค์การ					
3	ทำนไม่ใช้เวลางานในการทำเรื่องส่วนตัวโดยไม่มี เหตุผล					
4	ทำนเต็มใจจะปฏิบัติงานให้ได้นเหนือกว่าที่องค์การ คาดหวังตามกฎระเบียบ และสนองนโยบายของ องค์การ					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	คุณลักษณะส่วนบุคคล	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
1	เพศ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	อายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ระยะเวลาการทำงาน (ในหน่วยงานนี้)	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ระดับสายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
6	สังกัด	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
7	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
ความผูกพันทางด้านจิตใจ									
1	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความผูกพันกับเป้าหมายขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านต้องการทำงานที่นี้ต่อไปเพราะท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ความผูกพันทางด้านการคงอยู่									
1	ท่านคิดว่าการออกจากองค์การ จะทำให้ท่านสูญเสียโอกาสหรือผลประโยชน์ที่มีอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านลงทุนลงแรงไปกับองค์การ เช่น เวลา เงิน หรือแรงงาน ทำให้ท่านคงอยู่กับองค์การนี้ต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	หากออกจากองค์การ ท่านคาดว่าจะประสบความลำบากในการหางานใหม่ที่เทียบเท่า	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
ความผูกพันทางดานบรรทัดฐาน									
1	ท่านรู้สึกวามันเป็นหน้าที่ที่ควรอยู่รับใช้และอุทิศตนต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านรู้สึกวาทานควรตอบแทนองค์กรที่เคยให้โอกาสกับท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีความรู้สึกวามันเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ที่จะยังคงทำงานที่องค์กรนี้ต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สกลนคร

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
ความสำเร็จของงาน									
1	ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านตั้งเป้าหมายในงานและพยายามบรรลุตามนั้น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	การได้ผลงานที่ดีเป็นแรงผลักดันสำคัญในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
การได้รับการยกย่องชมเชย									
1	เมื่อได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ท่านรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านคาดหวังว่าจะได้รับคำยกย่องเมื่อทำงานได้อย่างดีเยี่ยม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
ลักษณะของงาน									
1	งานที่ได้รับมีความท้าทายและเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีอิสระในงานซึ่งเป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีปริมาณงานที่พอใจ มีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ความรับผิดชอบ									
1	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถทุกเวลาทำงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมักยินดีรับงานใหม่ที่ท้าทายความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
โอกาสก้าวหน้า									
1	องค์กรให้โอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้าในงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านเชื่อว่างานที่ท้าทายความสามารถจะเป็นโอกาสให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	การฝึกอบรมและพัฒนาที่ได้รับ ส่งผลต่อโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
การได้รับการพัฒนา									
1	องค์การสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมักหาโอกาสเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนา งานของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและ มนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ท่านมีโอกาส เจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
นโยบายและการบริหารงาน									
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของ หน่วยงานมีความเหมาะสมเป็นที่พึงพอใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน มีระบบ แบบแผน ทำให้ตั้งใจเต็มที่ที่จะ ปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้า ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
การนิเทศงาน									
1	ผู้บังคับบัญชาช่วยแนะนำแนวทางในการ ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ได้ให้โอกาส ปรึกษาหารือส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่องานอย่าง เหมาะสมบุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน									
1	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือ กันในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและ เคารพซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
สภาพแวดล้อมการทำงาน									
1	จำนวนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอาคารสถานที่ที่ใช้ในการทำงานมีความเพียงพอและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	สภาพแวดล้อมทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
เงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด									
1	ระดับเงินเดือนเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพเศรษฐกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนเพิ่มเติมเป็นธรรมและเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
สถานะของอาชีพ									
1	งานนี้มีสถานะและความมั่นคงในสายอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงานและได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ความมั่นคง									
1	ทราบดีถึงมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	องค์กรให้โอกาสในการวิจัยต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ข้อ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
การให้ความช่วยเหลือ									
1	เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการทำงาน ท่านจะยินดีช่วยทันที	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านช่วยทำงานพิเศษเมื่อหน่วยงานขาดคน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านพร้อมแบ่งปันความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
การคำนึงถึงผู้อื่น									
1	ก่อนทำงานที่อาจกระทบผู้อื่น ท่านมักปรึกษาหรือเตือนล่วงหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพและเคารพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจสร้างปัญหาให้ผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเมื่อร่วมงานกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ความอดทนอดกลั้น									
1	เมื่อเกิดความขัดแย้งเล็กน้อย ท่านมักจะอดทนไม่ทำเรื่องให้เป็นปัญหาใหญ่	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านไม่ชอบบ่นเรื่องเล็ก ๆ ที่อาจทำให้บรรยากาศเสีย	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	แม้งานจะยาก ท่านก็พยายามไม่แสดงท่าทีไม่พอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านยอมรับสถานการณ์ที่ไม่สมบูรณ์และพยายามทำงานต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		5	4	3	2	1			
การให้ความร่วมมือ									
1	ท่านเข้าร่วมการประชุมและมีส่วนร่วมในการเสนอความเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านรักษาความลับขององค์การเมื่อได้รับข้อมูลสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านติดตามข่าวสารและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ความสำนึกในหน้าที่									
1	ท่านปฏิบัติงานตรงต่อเวลาและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านระมัดระวังในการใช้อุปกรณ์และทรัพยากรขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านไม่ใช้เวลางานในการทำเรื่องส่วนตัวโดยไม่มีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านเต็มใจจะปฏิบัติงานให้ได้เหนือกว่าที่องค์การคาดหวังตามกฎระเบียบ และสนองนโยบายขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

แบบสอบถาม		ค่าความ เชื่อมั่น	แปลผล
1.	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดสกลนคร	.803	ใช้ได้
	1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ	.759	ใช้ได้
	1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่	.855	ใช้ได้
	1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	.847	ใช้ได้
2.	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดสกลนคร	.883	ใช้ได้
	2.1 ความสำเร็จของงาน	.865	ใช้ได้
	2.2 การได้รับการยกย่องชมเชย	.874	ใช้ได้
	2.3 ลักษณะของงาน	.783	ใช้ได้
	2.4 ความรับผิดชอบ	.781	ใช้ได้
	2.5 โอกาสก้าวหน้า	.782	ใช้ได้
	2.6 การได้รับการพัฒนา	.878	ใช้ได้
	2.7 นโยบายและการบริหารงาน	.891	ใช้ได้
	2.8 การนิเทศงาน	.771	ใช้ได้
	2.9 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.808	ใช้ได้
	2.10 สภาพแวดล้อมการทำงาน	.756	ใช้ได้
	2.11 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	.799	ใช้ได้
	2.12 สถานะของอาชีพ	.762	ใช้ได้
	2.13 ความมั่นคง	.888	ใช้ได้

แบบสอบถาม		ค่าความ เชื่อมั่น	แปลผล
3.	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร	.817	ใช้ได้
	3.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	.859	ใช้ได้
	3.2 พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น	.807	ใช้ได้
	3.3 พฤติกรรมอดทนอดกลั้น	.848	ใช้ได้
	3.4 พฤติกรรมให้ความร่วมมือ	.876	ใช้ได้
	3.5 พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	.756	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งฉบับ		.883	ใช้ได้

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
ความผูกพันทางด้านจิตใจ			
1	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	.684	ใช้ได้
2	ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความผูกพันกับเป้าหมายของ องค์กร	.380	ใช้ได้
3	ท่านต้องการทำงานที่นี้ต่อไปเพราะท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	.392	ใช้ได้
ความผูกพันทางด้านการคงอยู่			
1	ท่านคิดว่าการออกจากองค์กร จะทำให้ท่านสูญเสีย โอกาสหรือผลประโยชน์ที่มีอยู่	.538	ใช้ได้
2	ท่านลงทุนลงแรงไปกับองค์กร เช่น เวลา เงิน หรือ แรงงาน ทำให้ท่านคงอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป	.545	ใช้ได้
3	หากออกจากองค์กร ท่านคาดว่าจะประสบความลำบาก ในการหางานใหม่ที่เทียบเท่า	.433	ใช้ได้
ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน			
1	ท่านรู้สึกว่ามันเป็นหน้าที่ที่ควรอยู่รับใช้และอุทิศตนต่อ องค์กร	.561	ใช้ได้
2	ท่านรู้สึกว่าท่านควรตอบแทนองค์กรที่เคยให้โอกาสกับท่าน	.501	ใช้ได้
3	ท่านมีความรู้สึกว่ามันเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ที่จะยังคงทำงานที่ องค์กรนี้ต่อไป	.545	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สกลนคร

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
ความสำเร็จของงาน			
1	ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	.735	ใช้ได้
2	ท่านตั้งเป้าหมายในงานและพยายามบรรลุตามนั้น	.662	ใช้ได้
3	การได้ผลงานที่ดีเป็นแรงผลักดันสำคัญในการทำงานของท่าน	.668	ใช้ได้
การได้รับการยกย่องชมเชย			
1	เมื่อได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ท่านรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น	.605	ใช้ได้
2	การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในงาน	.532	ใช้ได้
3	ท่านคาดหวังว่าจะได้รับคำยกย่องเมื่อทำงานได้อย่างดีเยี่ยม	.489	ใช้ได้
ลักษณะของงาน			
1	งานที่ได้รับมีความท้าทายและเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	.617	ใช้ได้
2	ท่านมีอิสระในงานซึ่งเป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานได้รับมอบหมาย	.698	ใช้ได้
3	ท่านมีปริมาณงานที่พอใจ มีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	.553	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
ความรับผิดชอบ			
1	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ อุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่	.484	ใช้ได้
2	ท่านมักยินดีรับงานใหม่ที่ท้าทายความสามารถของท่าน	.756	ใช้ได้
3	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชา	.530	ใช้ได้
โอกาสก้าวหน้า			
1	องค์กรให้โอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้าในงาน	.702	ใช้ได้
2	ท่านเชื่อว่างานที่ท้าทายความสามารถจะเป็นโอกาสให้ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งมากขึ้น	.607	ใช้ได้
3	การฝึกอบรมและพัฒนาที่ได้รับ ส่งผลต่อโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	.747	ใช้ได้
การได้รับการพัฒนา			
1	องค์กรสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะของท่าน	.861	ใช้ได้
2	ท่านมักหาโอกาสเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนางานของตนเอง	.701	ใช้ได้
3	การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและมนุษยสัมพันธ์ที่ ดี ทำให้ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่	.807	ใช้ได้
นโยบายและการบริหารงาน			
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานมีความ เหมาะสมเป็นที่พึงพอใจ	.762	ใช้ได้
2	โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน มีระบบ แบบแผน ทำให้ตั้งใจเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อ ความก้าวหน้าของหน่วยงาน	.766	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
การนิเทศงาน			
1	ผู้บังคับบัญชาช่วยแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ได้ให้โอกาสปรึกษาหารือส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	.787	ใช้ได้
2	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อนักงานอย่างเหมาะสมบุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรม	.715	ใช้ได้
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
1	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน	.742	ใช้ได้
2	มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเคารพซึ่งกันและกัน	.723	ใช้ได้
สภาพแวดล้อมการทำงาน			
1	จำนวนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสถานที่ที่ใช้ในการทำงานมีความเพียงพอและเหมาะสม	.611	ใช้ได้
2	สภาพแวดล้อมทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	.813	ใช้ได้
เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ			
1	ระดับเงินเดือนเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพเศรษฐกิจ	.750	ใช้ได้
2	ระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนเพิ่มเติมเป็นธรรมและเพียงพอ	.677	ใช้ได้
สถานะของอาชีพ			
1	งานนี้มีสถานะและความมั่นคงในสายอาชีพ	.736	ใช้ได้
2	มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงานและได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้	.659	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
ความมั่นคง			
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองในองค์การ	.612	ใช้ได้
2	องค์การให้โอกาสในการวิจัยต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพ	.465	ใช้ได้

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ข้อ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
การให้ความช่วยเหลือ			
1	เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการทำงาน ท่านจะยินดีช่วยทันที	.851	ใช้ได้
2	ท่านให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการทำงาน	.807	ใช้ได้
3	ท่านช่วยทำงานพิเศษเมื่อหน่วยงานขาดคน	.387	ใช้ได้
4	ท่านพร้อมแบ่งปันความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่น	.719	ใช้ได้
การคำนึงถึงผู้อื่น			
1	ก่อนทำงานที่อาจกระทบผู้อื่น ท่านมักปรึกษาหรือเตือนล่วงหน้า	.722	ใช้ได้
2	ท่านปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพและเคารพ	.640	ใช้ได้
3	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจสร้างปัญหาให้ผู้อื่น	.622	ใช้ได้
4	ท่านคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเมื่อร่วมงานกัน	.752	ใช้ได้

ข้อ	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
ความอดทนอดกลั้น			
1	เมื่อเกิดความขัดแย้งเล็กน้อย ท่านมักจะอดทนไม่ทำเรื่องให้เป็นปัญหาใหญ่	.804	ใช้ได้
2	ท่านไม่ชอบบนเรื่องเล็ก ๆ ที่อาจทำให้บรรยากาศเสีย	.655	ใช้ได้
3	แม้งานจะยาก ท่านก็พยายามไม่แสดงท่าทีไม่พอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	.794	ใช้ได้
4	ท่านยอมรับสถานการณ์ที่ไม่สมบูรณ์และพยายามทำงานต่อไป	.713	ใช้ได้
การให้ความร่วมมือ			
1	ท่านเข้าร่วมการประชุมและมีส่วนร่วมในการเสนอความเห็น	.747	ใช้ได้
2	ท่านรักษาความลับขององค์การเมื่อได้รับข้อมูลสำคัญ	.693	ใช้ได้
3	ท่านเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานของหน่วยงาน	.835	ใช้ได้
4	ท่านติดตามข่าวสารและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน	.828	ใช้ได้
ความสำนึกในหน้าที่			
1	ท่านปฏิบัติงานตรงต่อเวลาและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	.711	ใช้ได้
2	ท่านระมัดระวังในการใช้อุปกรณ์และทรัพยากรขององค์การ	.763	ใช้ได้
3	ท่านไม่ใช้เวลางานในการทำเรื่องส่วนตัวโดยไม่มีเหตุผล	.830	ใช้ได้
4	ท่านเต็มใจจะปฏิบัติงานให้ดีกว่าที่องค์การคาดหวังตามกฎระเบียบ และสนองนโยบายขององค์การ	.835	ใช้ได้

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	วรมน พรหมสาขา ณ สกลนคร
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2532
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 62/1 ซอยหนองมันปลา 3 ถนนสกลนคร-กาฬสินธุ์ ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โทร 09 3561 8118
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร (กองการเจ้าหน้าที่) อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ 2549	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2553	วิทยาการสารสนเทศบัณฑิต (ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ) คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
พ.ศ. 2561	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาการบัญชี วิทยาลัยสารพัดช่างสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2553	เจ้าหน้าที่ Network Operation Center (NOC) บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ
พ.ศ.2554	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร (กองคลัง) อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
พ.ศ.2563	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน สำนักงานสรรพากรพื้นที่อำนาจเจริญ (งานกรรมวิธีและค่านาญ) อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ 37000

พ.ศ.2566

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร (กองการเจ้าหน้าที่)

อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร