



อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ  
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

พรเพชร บุตรดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มีนาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ  
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

พรเพชร บุตรดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มีนาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIORS OF THE EMPLOYEES OF THE LOCAL ADMINISTRATION  
ORGANIZATIONS IN THA UTHEN DISTRICT,  
NAKHON PHANOM PROVINCE

BY

PORNPETCH BOOTHDEE

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 2020

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ  
ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พรเพชร บุตรดี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล)  
รักษาการแทนประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 25 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2563  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำ และ ให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง กรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบป้องกันทุกท่าน ที่กรุณา ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง พร้อมให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัย ได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ นายกองดีกรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัด นครพนม ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการ วิจัย ตลอดจนบุคลากรกองการปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ ด้วย คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวที่ แต่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

พรเพชร บุตรดี

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
ผู้วิจัย	พรเพชร บุตรดี
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 288 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ )

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และสังกัด พบว่าพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา (MOT<sub>3</sub>) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (MOT<sub>5</sub>) และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (MOT<sub>7</sub>) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ได้ร้อยละ 63.80 ยกเว้นด้านค่าตอบแทน (MOT<sub>1</sub>) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (MOT<sub>2</sub>) ด้านนโยบายและการบริหาร (MOT<sub>4</sub>) และด้านความมั่นคงในงาน (MOT<sub>6</sub>)

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการทำงาน, พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<b>TITLE</b>	Influence of Work Motivation on the Organizational Citizenship Behaviors of the Employees of the Local Administration Organizations in Tha Uthen District, Nakhon Phanom Province
<b>AUTHOR</b>	Pornpetch Boothdee
<b>ADVISORS</b>	Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol Asst. Prof. Dr. Sanyasorn Swasthaisong
<b>DEGREE</b>	M.P.A. (Public Administration)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2020

### **ABSTRACT**

The purposes of this study included the following: 1) to investigate the level of work motivation and the organizational citizenship behaviors of the local administration organizations' employees, 2) to compare the organizational citizenship behaviors of the local administration organizations' employees based on the individual's qualities, 3) to examine the influence of work motivation on the organizational citizenship behaviors of the local administration organizations' employees. The samples consisted of 288 employees who worked for the Local Administration Organizations in Tha Uthen District, Nakhon Phanom Province. The instrument used was a questionnaire and the statistics adopted for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and MLR (Multiple Linear Regression).

The study revealed these results:

1. The level of work motivation of the local administration organizations' employees, as a whole, was at the high level ( $\bar{X} = 4.05$ ), at the same time, the employees' organizational citizenship behaviors, as a whole, were also at the high level ( $\bar{X} = 3.89$ ).



2. When comparing the organizational citizenship behaviors of the local administration organizations' employees based on their genders, ages, educational levels, monthly incomes, work experiences, and the offices they worked for, it was found that their organizational citizenship behaviors did not significantly differ at .05 statistical levels.

3. Regarding work motivation, the study demonstrated that these respects significantly influenced the organizational citizenship behaviors of the employees of the Local Administration Organizations in Tha Uthen District, Nakhon Phanom Province, at .05 statistical levels: the governance and command (MOT<sub>3</sub>), work environment (MOT<sub>5</sub>), and welfare and perks (MOT<sub>7</sub>). It was also found that these three aspects could be used to correctly predict the employees' organizational citizenship behaviors 63.80%. On the contrary, these aspects could not be adopted for predicting the employees' organizational citizenship behaviors: payment/wages (MOT<sub>1</sub>), relationship with others/colleagues (MOT<sub>2</sub>), policy and administration (MOT<sub>4</sub>) and welfare and stability (MOT<sub>6</sub>).

**Keywords:** Work motivation, organizational citizenship behavior, local administration organization

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามของการวิจัย .....	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	6
สมมติฐานของการวิจัย .....	7
ความสำคัญของการวิจัย .....	7
ขอบเขตของการวิจัย .....	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน .....	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ .....	35
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น .....	45
บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ..	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	55
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	66
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง .....	66
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	67
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ .....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	73
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	73
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	74

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	78
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	78
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	80
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	115
สรุปผลการวิจัย .....	115
อภิปรายผล .....	119
ข้อเสนอแนะ .....	126
บรรณานุกรม .....	129
ภาคผนวก .....	140
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	141
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ .....	157
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	159
ภาคผนวก ง สรุปค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม .....	170
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	178
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	180

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย .....	67
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล .....	81
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ราชดำเนิน .....	84
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านค่าตอบแทน ราชข้อ .....	85
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ราชข้อ .....	86
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับบัญชา ราชข้อ .....	87
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหาร ราชข้อ .....	88
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ราชข้อ .....	89
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านสวัสดิการและความมั่นคง ราชข้อ .....	90

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ รายชื่อ .....	91
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม รายด้าน .....	92
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการให้ความช่วยเหลือ รายชื่อ .....	93
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านความสำนึกในหน้าที่ รายชื่อ .....	94
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการให้ความร่วมมือ รายชื่อ .....	95
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านความอดทนอดกลั้น รายชื่อ .....	96
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น รายชื่อ .....	97
17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านเพศ .....	98

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านอายุ .....	99
19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา .....	100
20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	102
21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน ...	103
22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านหน่วยงานที่สังกัด .....	105
23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม .....	108
24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม .....	111
25 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ...	113
26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	125

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	10
2 แผนภาพอธิบายทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg .....	29

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ในการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเป็นผู้รับผิดชอบประสานความร่วมมือร่วมกับผู้บริหารฝ่ายอื่นๆ เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพียงพอและเหมาะสม 2) การสรรหาและการคัดเลือก เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ สามารถปรับตัวเองให้กับเข้าวัฒนธรรมขององค์การ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มตั้งแต่บุคคลเข้ามาทำงานในองค์การและพัฒนาต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่บุคคลนั้นอยู่ในองค์การ 4) การรักษาพนักงานเพื่อให้มีความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การมีรายได้พอเพียงกับความเป็นอยู่ นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถตรวจสอบและควบคุมได้ ตลอดจนให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพได้ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ ซึ่งรวมถึงการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย (นราธิป ศรีราม, 2550)

การปกครองท้องถิ่น (Local Government) เป็นการปกครองรูปแบบหนึ่งที่เป็นพื้นฐานการพัฒนาประเทศ มีความสำคัญต่อการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชุมชนท้องถิ่นที่มีปัญหาสังคม วัฒนธรรม ความเป็นอยู่และทรัพยากรธรรมชาติที่แตกต่างกัน ลำพังเพียงรัฐบาลกลางในฐานะที่ต้องดูแลประชาชนโดยรวมทั่วประเทศ ย่อมไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึง และตรงตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ รวมถึงการเรียกร้องของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นที่ต้องการมีส่วนร่วมในการปกครองและพัฒนาท้องถิ่นของตนเองมาอย่างยาวนาน ทำให้รัฐบาลในหลายประเทศได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง



แบบรวมศูนย์อำนาจจากส่วนกลาง (Centralization) มาสู่การปกครองแบบการกระจายอำนาจ (Decentralization) มากขึ้น เพื่อให้สิทธิแก่ชุมชนในการตัดสินใจดำเนินการกิจของท้องถิ่น และถือเป็นสถาบันฝึกปฏิบัติการปกครองในระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (โกวิท พวงงาม, 2550, หน้า 11)

การปกครองท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการภาครัฐในยุคนปัจจุบัน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการปกครองและการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง องค์การปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายจากส่วนกลาง มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย มีขอบเขตของการปกครองที่แน่นอนและมีคณะผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น เป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานอย่างอิสระและมีอำนาจอิสระในด้านการคลัง เช่น การจัดเก็บภาษีและการจัดหารายได้อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด จัดทำงบประมาณได้เอง รวมทั้งมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายมีการบริหารงานด้วยตนเองไม่ต้องขอคำสั่งจากราชการบริหารส่วนกลาง ซึ่งองค์การปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นนี้จะมีบุคลากรของตนเองบริหารงานภายในท้องถิ่นเป็นข้าราชการหรือพนักงานของท้องถิ่นที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของท้องถิ่นเอง (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2557, หน้า 6)

พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ มีการปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำ หรืองานที่องค์การได้กำหนดไว้ล้วนเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี เรียกพฤติกรรมดังกล่าวว่า “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ” (Organizational Citizenship Behavior : OCB) พฤติกรรมดังกล่าวนี้จะช่วยสร้างทุนทางสังคมและมีส่วนช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การได้และยังสามารถพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้อีกด้วย (กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล, 2557)

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติแต่บุคลากรเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ (Organ, 1988) เป็นพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการภายในองค์การก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลช่วยสนับสนุนให้องค์การสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น (Lepine, Erez, and Johnson, 2002) ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ประกอบด้วย การให้ความ

ช่วยเหลือ (Altruism) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) และการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) (Organ, 1988) การเสริมสร้างบุคลิกการให้มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการศึกษาศักยภาพสัมพันธระหว่างสิ่งเร้า และความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งถ้าองค์กรมีแรงจูงใจในระดับที่สูงเสมอ บุคลากรก็จะมีคามพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความอดทนและมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่องค์กรควรทำให้เกิดขึ้น เพื่อทำให้บุคลากร มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยและปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ และอีกประการหนึ่งการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนั้นได้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการช่วยขับเคลื่อนผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความร่วมมือร่วมกันนั้นเองจะนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ (ธัชฤทธิ์ ปนารักษ์, 2555)

ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด บุคคลในองค์กรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำนั้นเป็นผลมาจากความพอใจในการทำงานของบุคลากรซึ่งมาจากแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจมีทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์ต้องทำงานมากขึ้นเพื่อเป็นตัวสร้างความพึงพอใจในองค์กร อาทิเช่น การที่บุคคลมีความ พยายามและพร้อมปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน ย่อมคาดหวังต่อการ ยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรยึดมั่นในองค์กร เป็นต้น เป็นแรงจูงใจที่ทำให้มีความรู้สึกดีต่อองค์กร อยากร่วมงานกับองค์กรนั้น ๆ อย่างยาวนาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ อาทิ บุคลากรในองค์กรคาดหวังผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยสามารถวัดได้จาก ประสิทธิภาพ ทั้งคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่ายและบรรยากาศในการทำงาน องค์กรใดที่บุคลากรมีความพอใจในการทำงานน้อย องค์กรนั้นจะมีแต่ปัญหาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ตรงข้ามองค์กรใดที่บุคลากรองค์กรมีความพอใจในการทำงานสูงองค์กรนั้นก็เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง (กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ, 2554)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ซึ่งประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย 1) เทศบาลตำบลท่าอุเทน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าอุเทนทั้งตำบล 2) เทศบาลตำบลเวินพระบาท ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเวินพระบาททั้งตำบล 3) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโนนตาลทั้งตำบล 4) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าจำปาทั้งตำบล 5) องค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลไชยบุรีทั้งตำบล 6) องค์การบริหารส่วนตำบลพนอม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพนอมทั้งตำบล 7) องค์การบริหารส่วนตำบลพะทาย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพะทายทั้งตำบล 8) องค์การบริหารส่วนตำบลรามราช ครอบคลุมพื้นที่ตำบลรามราชทั้งตำบล และ 9) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองเทาทั้งตำบล สภาพการดำเนินการที่ผ่านมา มีข้อจำกัดเช่นเดียวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดอื่นๆ ที่ยังมีงานบางประเด็นจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งวิธีการบริหารงานให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลสามารถประเมินได้เป็นอย่างดีและเป็นรูปธรรม และในส่วนของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบัน ก็ประสบปัญหาเกี่ยวกับพนักงานของเทศบาลขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การลา การขาดงาน การขออนุญาตออกนอกบริเวณบ่อยครั้ง การมาทำงานสายไม่ตรงเวลาราชการ ไม่รวมกิจกรรมของเทศบาล เกี่ยงงาน ขาดความสามัคคี ผลงานไม่ก้าวหน้า เป็นต้น ทำให้คุณภาพของการปฏิบัติงาน ไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร ซึ่งลักษณะดังกล่าวข้างต้นล้วนเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพประสิทธิผลการดำเนินงานที่ไม่ดีหรือลดลง ซึ่งส่วนหนึ่งก็เป็นผลมาจากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับที่ต่ำ และขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงาน องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนสร้างหรือเพิ่มพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานตลอดจนพัฒนาไปสู่การสร้างและพัฒนาประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นต่อไป เพราะถ้าบุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่ดี จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ซึ่งทำให้เกิดผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ พฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอท่าอุเทน, 2561)

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น งานวิจัยของ รวิรินทร์ สุวรรณรัตน์ และ บังอร โสฬส (2560) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลการทำงานในองค์กร ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน 2) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน 3) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลการทำงานในองค์กร ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน 4) แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอำนาจร่วมกันทำนายประสิทธิผลการทำงานในองค์กรได้ร้อยละ 51.6 ผลการวิจัยทำให้เสนอแนะได้ว่าองค์กรควรส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิผลการทำงานในองค์กรสูงตามไปด้วย ดังนั้น ผู้บริหารหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดที่จะต้องได้รับการบริหารและใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิผลการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อการให้บริการต่อประชาชนและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อไป

จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ประกอบกับยังไม่เคยมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ว่าในปัจจุบันมีสภาพเป็นอย่างไร มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน

และส่งผลกระทบต่อกัน หรือไม่อย่างไร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารระบบงานทางด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิผลการทำงาน การเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ให้เพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาหรือยกระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน ตลอดจนก่อให้เกิดองค์ความรู้ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานต่อไป

### คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับใด
2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม แตกต่างหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม หรือไม่

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

### สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
2. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

### ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษามีความสำคัญ ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
2. ทำให้ทราบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
4. ผลจากการวิจัยทำให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำไปใช้เพื่อช่วยส่งเสริมการพัฒนางานด้านทรัพยากรมนุษย์ช่วยผลักดันการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 345 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม, 2562)

#### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 188 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (ลิน พันธ์พิณี, 2554, หน้า 137) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

### ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

#### 1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.5 ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้

1.1.6 หน่วยงานที่สังกัด

1.2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2557, หน้า 174-175) ประกอบด้วย

1.2.1 ค่าตอบแทน

1.2.2 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

1.2.3 การปกครองบังคับบัญชา

1.2.4 นโยบายและการบริหาร

1.2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

### 1.2.6 ความมั่นคงในงาน

### 1.2.7 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม (Organ, 1988, pp. 157-164) ประกอบด้วย

2.1 การให้ความช่วยเหลือ

2.2 ความสำนึกในหน้าที่

2.3 การให้ความร่วมมือ

2.4 ความอดทนอดกลั้น

2.5 การคำนึงถึงผู้อื่น

#### ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัย

พื้นที่ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 9 แห่ง ได้แก่ 1) เทศบาลตำบลท่าอุเทน 2) เทศบาลตำบลเวินพระบาท 3) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล 4) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา 5) องค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี 6) องค์การบริหารส่วนตำบลพนอม 7) องค์การบริหารส่วนตำบลพะทาย 8) องค์การบริหารส่วนตำบลรามราช และ 9) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทา

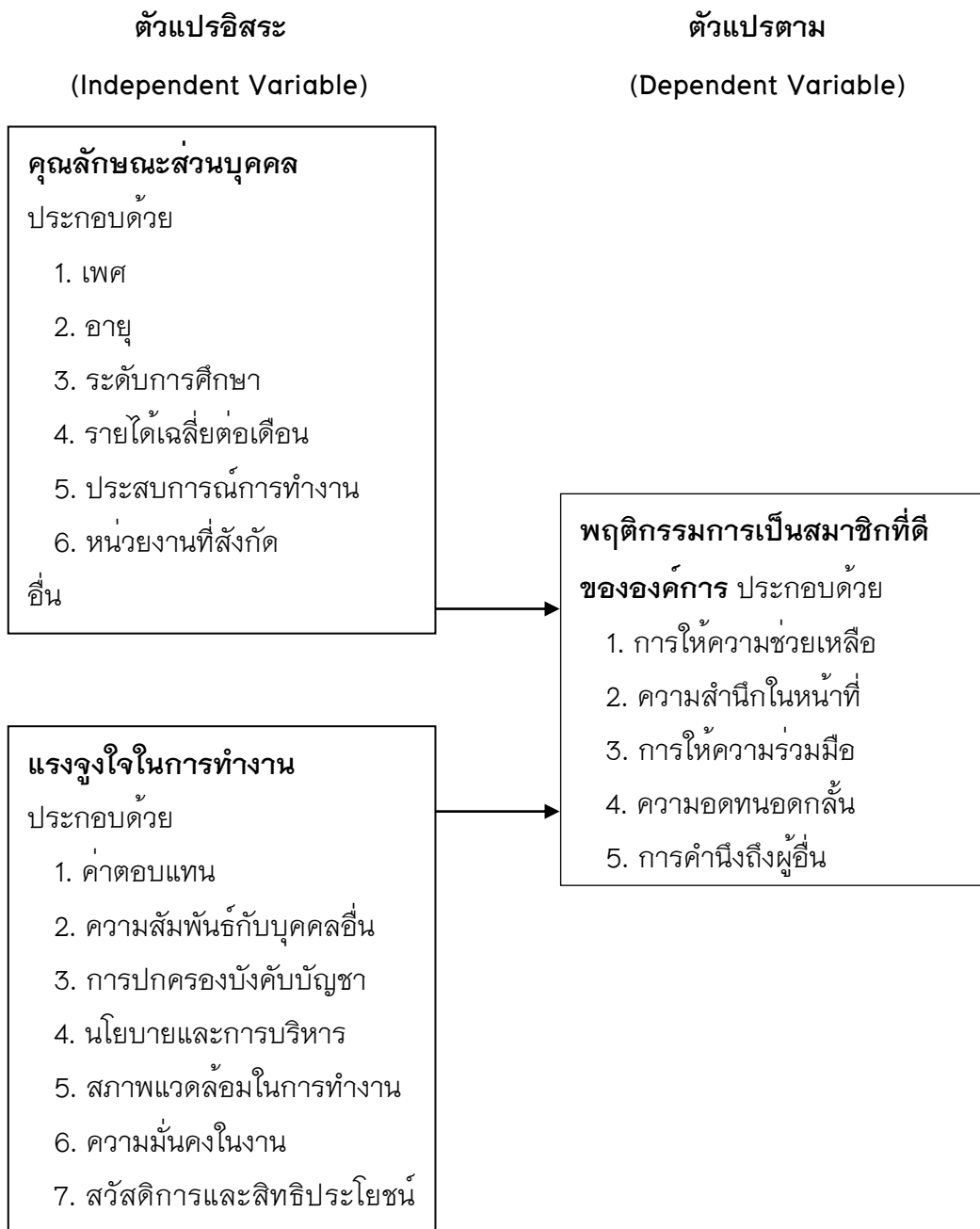
#### ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาทำการดำเนินการวิจัยคือ ระหว่างเดือนมีนาคม พ.ศ. 2562 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

#### กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2557) แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ Organ (1988, pp. 157-164) และแนวคิดของ Steers (1981) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## นียมคัพทเฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นียมคัพทเฉพาะ ไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งทีกระตุ้นให้บุคคลกรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งทีบุคคลกรคาดหวังอันเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกรแสดงพฤติกรรม โดยสิ่งทีคาดหวังนั้น บุคคลกรอาจจะพอใจหรือไม่ก็ได้ ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

1.1 ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง โบนัส ทีอยู่ในระดับทีเหมาะสม เพียงพอ เป็นทีพอใจของบุคคลกร

1.2 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ในองค์กรทีมีคุณภาพจะมีบรรยากาศในการทำงานทีดี มีความสนิทสนม ความจริงใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความเป็นกันเอง สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

1.3 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง คุณภาพหรือความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

1.4 นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายการควบคุมดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และดูแลปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม

1.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ การระบายอากาศ บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ทีเหมาะสมเพียงพอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.6 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร ภาพพจน์ชื่อเสียงหรือขนาดขององค์กร รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ทีอยู่ในระดับทีเหมาะสม เพียงพอ เป็นทีพอใจของบุคคลกร

1.7 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น หมายถึง ค่าตอบแทนต่างๆ ทีได้รับจากทางราชการ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล รายได้ทีได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งความรู้ ความสามารถ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี สวัสดิการทีพักอาศัย เงินสงเคราะห์ต่างๆ มีความเพียงพอและเหมาะสม

## 2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship)

หมายถึง การกระทำที่ไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่เป็นการกระทำที่เกิดขึ้นเองของพนักงานที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี โดยการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

2.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การกระทำของพนักงานในการอาสาช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน แนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่ในการใช้อุปกรณ์ต่างๆ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เสร็จโดยทันที การให้อุปกรณ์หรือทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นแก่เพื่อนร่วมงานที่ไม่มีใช้ การสร้างสรรค์ความสงบเรียบร้อยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นการกระทำในการช่วยเหลือ ป้อนกัน แก้อไข หรือลดความรุนแรงของความขัดแย้งที่ไม่สร้างสรรค์ระหว่างบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกระตุ้นและให้กำลังใจ (Cheerleading) ซึ่งเป็น การกระทำที่แสดงออกทั้งคำพูดและการทำในการให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจ แก่เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงและในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

2.2 พฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การกระทำของพนักงานที่แสดงออกถึงการยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยความเคารพ โดยมีความซื่อสัตย์ในการมาปฏิบัติงาน การรักษาเวลา การรักษาความสะอาด การประหยัดการดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กร การใช้เวลาและทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีคุณค่าและ การกระทำใดๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การกระทำของพนักงานที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่เพียงแต่การแสดงความคิดเห็นในช่วงเวลาและรูปแบบ ที่ถูกต้องเหมาะสมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการติดตามข่าวสารต่างๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้าร่วมประชุม การคุ้มครององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้น และการกระทำที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การกระทำของพนักงานที่แสดงออกถึงความมั่นคงของจิตใจในการเผชิญต่อความยากลำบาก ความผิดหวัง ความเครียด และความไม่สะดวกสบาย ซึ่งอาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยความสุขุมและอดทนโดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ

2.5 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การกระทำของพนักงานที่แสดงออกด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการป้องกันปัญหา การคิดถึงผู้อื่นก่อนที่จะกระทำการใดสิ่งหนึ่ง การให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอน การปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานที่ต้องการรวมทั้งการให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำของตนเองในเวลาที่เหมาะสมและการให้ความเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงานในการร่วมแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย

1) เทศบาลตำบลท่าอุเทน 2) เทศบาลตำบลเวินพระบาท 3) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล 4) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา 5) องค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี 6) องค์การบริหารส่วนตำบลพนอม 7) องค์การบริหารส่วนตำบลพะทาย 8) องค์การบริหารส่วนตำบลรามราช และ 9) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทา ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

4. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ที่ปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหารงาน

5. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

5.1 เพศ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

5.2 อายุ หมายถึง ระดับอายุของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) อายุไม่เกิน 30 ปี 2) อายุ 31-40 ปี 3) อายุ 41-50 ปี 4) 51-60 ปี

5.3 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) ปริญญาโทขึ้นไป

5.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของประชากรกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ไม่เกิน 15,000 บาท 2) 15,001–20,000 บาท 3) 20,001–30,000 บาท และ 4) 30,001 บาท ขึ้นไป

5.5 ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ หมายถึง ระยะเวลาที่ประชากรกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) 1–5 ปี 2) 6–10 ปี 3) 11–20 ปี และ 4) 21 ปี ขึ้นไป

5.6 หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ที่ประชากรกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
4. บริบทองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะที่สำคัญ คือ เป็นพฤติกรรมที่มีพลัง มีเป้าหมาย และมีความคงทน นั่นคือ トラบใดที่ยังมีแรงจูงใจบุคคลจะไม่ล้มเลิกในการแสดงพฤติกรรมง่าย ๆ (Saal and Knight, 1995, pp. 244-246 อ้างถึงใน กานดา จันทรแย้ม, 2556, หน้า 81) ดังนั้นจึงเป็นคำตอบได้ว่า เพราะอะไรบางคนจึงขยันทำงานมากกว่าบางคน เพราะอะไรบางคนจึงทุ่มเทในการทำงาน ในขณะที่บางคนเฉื่อยชาในการทำงาน สิ่งซึ่งอยู่เบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรมก็คือ ผลจากระดับ และลักษณะของแรงจูงใจที่แตกต่างกันนั่นเองที่เป็นตัวผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมการทำงานรวมทั้งนำไปใช้ในการปรับพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ขององค์การได้

แรงจูงใจเป็นคำที่มาจากภาษาลาติน คือ คำว่า “Movere” แปลว่า ความเคลื่อนไหว (to move) เช่น เมื่อเราเห็นคนทำงานหนัก เราก็มักจะพูดว่าเขามีแรงจูงใจ เพราะเห็นว่าการเคลื่อนไหว อย่างไรก็ตามแรงจูงใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ (Hodgetts and Hegar. 2008 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ วงวิศาล, 2560, หน้า 68)

### ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ นั้น ได้มีนักวิชาการให้คำนิยาม จำกัดความเอาไว้หลายความหมายด้วยกัน แต่โดยภาพรวมแล้ว มีเนื้อหาความหมายที่ใกล้เคียงกัน คำว่า แรงจูงใจนั้น เป็นคำที่ใช้แทนความหมายของคำในภาษาอังกฤษ คือ Motivation นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายที่ที่ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ในหลายแง่มุมและหลายทัศนคติ มีความน่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและขออ้างอิงถึง ดังนี้

รัชนก มูลเกตุ (2552, หน้า 9) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่ปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ค่าจ้าง รายได้ การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่องยอมรับนับถือ ความเหมาะสมในปริมาณงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และปัจจัยอื่นๆ ได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อเกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แต่ในทางตรงข้ามหากปัจจัยต่างๆ ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติทางลบ ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานขึ้น

ศศิพร ภูมิสุวรรณ (2554, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า การที่บุคคลมีแรงกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย

ธนารี ริมพงษ์พิศาล (2555) กล่าวว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นเพียงการตอบสนองของสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองของสิ่งเร้าปกติ คือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองของสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

อชิวัฒน์ ปาคาธา (2555, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่างๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

Griffin (1999, p. 484) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ชุดของพลังผลักดันที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตน

Dalton และคณะ (2000) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นความรู้สึกที่เป็นสาเหตุให้เราแสดงพฤติกรรม ตัวกระตุ้นอาจจะเป็นความต้องการหรือแรงขับที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมบางอย่าง

Draft (2000, p. 534) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

Spector (2000, p.176) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ภายใน ที่เป็นตัวชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในลักษณะต่างๆ

Greenberg and Baron (2003) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นชุดของกระบวนการที่ปลูกเร้ากำหนดทิศทาง และรักษาพฤติกรรมของมนุษย์ให้บรรลุถึงเป้าหมายบางอย่าง

Robbins (2005, p. 209) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดความตั้งใจ กำหนดทิศทางและความต่อเนื่องของบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ฉะนั้นจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพการณ์อันเกิดจากปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลมีความพอใจสิ่งที่คุณคาดหวังอันเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยสิ่งที่คุณคาดหวังนั้นบุคคลอาจจะพอใจหรือไม่ก็ได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจ ทุกุ่และอุทิศตนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

### **ลักษณะของแรงจูงใจ**

แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญอยู่ 3 ประการ คือ (กานดา จันทร์แย้ม, 2556, หน้า 82)

1. เป็นพลังให้เกิดพฤติกรรม (Energize) แรงจูงใจเป็นสาเหตุที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจก็จะมีพลังที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการ



2. เป็นตัวชี้ทำให้เกิดพฤติกรรม (Direct) นั่นคือ พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย บุคคลรู้ว่าตนเองต้องการอะไร เป้าหมายของการแสดงพฤติกรรมของตนเองคือ อะไร ก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมุ่งสู่จุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายนั้น

3. ความคงทนของพฤติกรรม (Sustaining) นั่นคือ พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะไม่ล้าเล็กลงง่าย ๆ บุคคลจะยังคงแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ หรือจนกว่าความต้องการของตนเองจะได้รับการตอบสนอง

ลักษณะทั้ง 3 อธิบายได้ว่า พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีพลัง มีจุดมุ่งหมาย จะมีความหมายที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของตนเองให้ได้ ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า เหตุใดบางคนจึงมีความพยายามมากกว่าบางคน หรือบางคนจึงล้าเล็กลงความพยายามง่าย ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ระดับของแรงจูงใจที่แตกต่างกันของบุคคลนั่นเอง

ลักษณะของแรงจูงใจดังกล่าว จึงนำไปสู่การนำแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ทั้งนี้หากผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานของตนในการทำงานในองค์การอุตสาหกรรมของตนได้แล้ว พฤติกรรมที่พึงประสงค์ก็จะเกิดขึ้น เช่น ความกระตือรือร้น ความพยายาม ความไม่ย่อท้อต่อการทำงาน เป็นต้น ซึ่งการจะสร้างให้เกิดพฤติกรรมเหล่านั้น จำเป็นต้องทำความเข้าใจแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจูงใจ ได้แก่ กระบวนการจูงใจ ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

### กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

กระบวนการเกิดแรงจูงใจสามารถอธิบายให้เข้าใจได้ง่าย โดยพิจารณาองค์ประกอบพื้นฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังนี้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560, หน้า 74-75)

ขั้นที่ 1 ขั้นความต้องการ (Needs) บุคคลจะเกิดแรงจูงใจได้ จะต้องมีความต้องการหรือมีสิ่งเร้ามากระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ความต้องการนี้อาจเป็นความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ หรือความต้องการทางด้านจิตใจ เช่น ความรัก เพื่อน การยอมรับ ตำแหน่ง ชื่อเสียง ความภาคภูมิใจ ความรู้สึกมีคุณค่า ในบุคคลคนเดียว

ขั้นที่ 2 แรงขับ (Drives) หรือแรงผลักดัน เป็นพลังงานภายในที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลอยู่ในสภาพที่มีความต้องการ และถ้ามีความต้องการมาก แรงขับก็จะมากด้วย แรงขับเป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ มีความต้องการน้ำ ก็จะเกิดแรงขับให้ร่างกายแสดง

พฤติกรรม เพื่อให้ได้น้ำมา เมื่อได้น้ำมาแล้ว ความต้องการได้รับการตอบสนอง ร่างกาย สมดุลแรงขับก็ลดลง หรือเมื่อบุคคลมีความต้องการเงินเพิ่มมากขึ้นก็จะเกิดแรงขับกระตุ้น บุคคลให้แสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คือ เงินที่ต้องการ

ขั้นที่ 3 พฤติกรรม (Behaviors) เมื่อบุคคลมีความต้องการและเกิดแรงขับ แรงขับก็จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย เป็นพฤติกรรม ที่มีทิศทางที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคล เช่น เมื่อบุคคลต้องการเงินเพิ่มมากขึ้น ก็จะเกิดแรงขับที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ บางคนอาจจะทำงานหนักมากขึ้น เพื่อให้ได้ เงินค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลามากขึ้น หรือบางคนอาจจะเอาเวลาว่างไปทำงานพิเศษ เช่น ขาย ประกัน ขายเครื่องสำอาง หรือบางคนก็อาจจะไปซื้อลอตเตอรี่ ไปเล่นการพนัน ไปขโมยเงิน คนอื่น แรงขับจะทำให้เกิดพฤติกรรมแบบใดขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการ ทั้งปัจจัย ภายในตัวบุคคลเอง เช่น สติปัญญา การเรียนรู้ ความสามารถ ค่านิยม บุคลิกภาพ คุณธรรม ความเพียรพยายาม และปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อม ครอบครัว โอกาส และเวลา เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการตอบสนอง (Needs Satisfaction) หรือแรงขับลดลง (Drive Reduction) เมื่อบุคคลมีพฤติกรรมที่สามารถทำให้ความต้องการ ตามเป้าหมายได้รับการตอบสนองหรือเกิดความพึงพอใจแล้ว แรงขับก็จะลดลง แต่ถ้าหากว่าพฤติกรรมนั้นยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ แรงขับก็ยังไม่ลดลง แต่จะยัง กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นต่อไป หรือหากบุคคลพบปัญหา อุปสรรค ทำให้ไม่สามารถบรรลุความต้องการหรือเป้าหมายได้ บุคคลอาจจะเลือกวิธีการ เปลี่ยนความต้องการใหม่ ความต้องการเดิมก็จะไม่ส่งผลให้เกิดแรงขับ เพื่อแสดง พฤติกรรม แต่ความต้องการใหม่ก็จะมาแทนที่ และเช่นเดียวกัน หากความต้องการใหม่ ได้รับการตอบสนองแรงขับก็จะลดลงและบุคคลก็จะเกิดความต้องการใหม่มาแทนที่ และหมุนไปตามวงจรของกระบวนการเกิดแรงจูงใจต่อไปเรื่อยๆ

### ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผลขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีในหน่วยงานเหมาะสมกับ ความต้องการของบุคคลเพียงใด ฉะนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ภาครัฐหรือผู้บริหารควรจะทราบวิธี จูงใจของบุคลากรมีรูปแบบอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการโน้มน้าวจิตใจให้บุคคล มีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากรที่จะทำงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทและเสียสละเพื่องานและ

หน่วยงานอย่างจริงจัง

ประเภทของทฤษฎีแรงจูงใจ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีการเสริมแรง (reinforcement theories) มุ่งที่วิธีต่างๆ ในกระบวนการควบคุมพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เหมาะสม โดยมุ่งที่การสังเกตพฤติกรรมมากกว่าความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน ดังนั้นทัศนคติการเสริมแรงจะเกิดขึ้นจากการสังเกตตัวบุคคลเพื่อทราบถึงผลลัพธ์ที่สัมพันธ์กับการทำงาน (work-related outcomes) ซึ่งมีคุณค่าในระดับสูง โดยสังเกตว่ามีการเปลี่ยนแปลงเมื่อใด ที่ไหน อย่างไร และทำไม โดยผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลงการจูงใจภายนอกของพนักงานได้โดยการจัดการเสริมแรงอย่างมีระบบ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ทฤษฎีเนื้อหา (content theories) มุ่งที่การกำหนดความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการทางกายภาพ (physiological) และความต้องการด้านจิตวิทยา (psychological) ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดการตอบสนองเพื่อลดหรือขจัดความต้องการนั้นให้หมดไป ทฤษฎีนี้ยังเสนอแนะว่าผู้บริหารจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านบวกของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องอธิบายให้พนักงานทราบถึงวิธีการทำงานที่ไม่ดี พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ความพึงพอใจในระดับต่ำและอื่นๆ ที่อาจจะเป็นตัวขัดขวางไม่ให้ความต้องการได้รับการตอบสนองหรือทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

3. ทฤษฎีกระบวนการ (process theories) มุ่งที่การแสวงหาความเข้าใจในกระบวนการความรู้ความเข้าใจ (cognitive process) ซึ่งเกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์ และมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล McClelland กล่าวว่า ทุกคนมีความต้องการทั้ง 3 ด้านอยู่ในตัวแต่มีระดับมากน้อยแตกต่างกันไป บุคคลใดมีความต้องการด้านใดสูงจะแสดงออกมาให้เห็นเด่นชัดเป็นบุคลิกภาพส่วนบุคคล ทำให้มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันไป ในช่วงแรกเริ่มของการศึกษา McClelland ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านความต้องการความล้มเหลวที่ผลมาก เพราะเป็นความต้องการที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อการทำงานมากที่สุด จึงมีผู้นิยมศึกษาและวิจัยกันเฉพาะด้านนี้ด้านเดียวอย่างกว้างขวาง เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่สำคัญในการประกอบธุรกิจ โดยเฉพาะกลุ่ม

นักขายควรได้รับการฝึกฝนให้มีความต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูง เพื่อกระตุ้นให้ต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมและพบว่า ความต้องการด้านนี้เป็นกุญแจอันหนึ่งที่น่าไปสู่ความเจริญทางเศรษฐกิจเพราะคนที่ชอบทำอะไรให้ดีขึ้นกว่าเดิมนั้น เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างความเจริญให้แก่ตนเองและหน่วยงาน อันเป็นรากฐานที่มั่นคงของการพัฒนาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาต่อมา McClelland และเพื่อนๆ เริ่มให้ความสนใจแรงจูงใจที่ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในงานและได้ศึกษาผู้บริหารขององค์การหรือบริษัทขนาดใหญ่ที่มีระบบการบริหารงานและสายการบังคับบัญชาเป็นลำดับชั้น พบว่าการที่ผู้บริหารมีแรงจูงใจด้านความต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูงไม่ได้ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จหรือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารเหล่านี้มุ่งทำงานให้สำเร็จด้วยตัวของเขาเอง แต่การเป็นผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องทำงานโดยอาศัยผู้ใต้บังคับบัญชาการที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ McClelland มุ่งศึกษาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจโดยไม่ทิ้งความสำคัญของแรงจูงใจด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ เพราะการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารเช่นกัน (สมภิต การดำริห์, 2544)

กล่าวโดยสรุป ความต้องการทั้งสามประการเป็นผลจากประสบการณ์ในชีวิตของบุคคลโดยแต่ละบุคคลต่างใช้ชีวิตชววยสิ่งต่างๆ คล้ายกัน จะแตกต่างกันที่ขนาดของความต้องการเหล่านั้น (ปอแก้ว จันทคุณ, 2551)

ทฤษฎีแรงจูงใจ มาจากกลุ่มความคิดต่างๆ ซึ่งพากันตั้งสมมุติฐานขึ้นแล้วทำการศึกษาค้นคว้า เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่จะช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่าสาเหตุที่คนกระทำพฤติกรรมนั้นเพราะอะไร มีสิ่งใดเป็นเครื่องกระตุ้นหรือเร้าให้กระทำ เช่นนั้น สิ่งเรานั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร ทำให้เกิดทฤษฎีแรงจูงใจต่างๆ ขึ้นหลายทฤษฎีดังที่กล่าวต่อไปนี้คือ

1. ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Need Hierarchy) Maslow (1970, pp. 69-91) ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทนและยังแบ่งชั้นของความ ต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ออกเป็น 5 ลำดับ ได้แก่

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่ อาศัย อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวจะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

1.2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวดและความสูญเสียทางเศรษฐกิจ รวมถึงการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความต้องการด้านนี้มี 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย อุบัติเหตุ กับความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน เช่น ไม่ถูกออกจางานโดยง่าย เมื่อออกจากงานก็ได้รับบำเหน็จบำนาญ มีหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ

1.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น โดยมีความรู้สึกที่ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ มีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นหนึ่งในหน่วยงาน ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งนี้เพราะคนมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม

1.4 ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง การให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความมั่นใจในตนเอง ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ ความต้องการเกียรติยศของแต่ละคนมีมากน้อยต่างกัน บางคนพึงพอใจที่จะได้รับความสำคัญระดับที่ทำงาน บางคนต้องการระดับชาติ และบางคนต้องการระดับนานาชาติ งานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนมีโอกาสแสดงความสามารถ แต่งานประจำโดยเฉพาะงานที่ได้รับการควบคุมตรวจตราอย่างใกล้ชิด มักไม่มีโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่และไม่เปิดโอกาสแข่งขัน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

1.5 ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) ความต้องการที่พิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของคนที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่

ต้องการ เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทของเขาในชีวิตว่าเป็นอย่างไร บุคคลนั้น จะผลักดันชีวิตตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดที่คาดหวังไว้ อย่างไรก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเองด้วยความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเองด้วย ตามความนึกคิด ความคาดหวังของตนได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการ และมีความสุขอยู่กับสิ่งที่ตนเองทำ

สรุป ความต้องการของมนุษย์มีอยู่มากมายทั้งปริมาณและขอบเขต เพราะมนุษย์อยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกัน การกำหนดความต้องการปัจจัยพื้นฐาน จึงแตกต่างกันไป แต่อย่างไรก็ตามอาจกล่าวได้ว่า หากความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง เหล่านี้ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นการทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของมนุษย์จึงนับว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก ในด้านการกำหนดสิ่งจูงใจหรือปัจจัยที่เหมาะสมกับความต้องการ

2. ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's Existence, Relatedness, Growth (ERG) Theory) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (1992) ได้ถูกพัฒนาโดยยึดถือพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีของ Maslow โดยตรง แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

- 1) ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Needs) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งเปรียบได้กับความต้องการทางด้านกายภาพกับความต้องการทางด้านความปลอดภัยของ Maslow
- 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลที่อยู่รอบข้าง ซึ่งเปรียบได้กับความต้องการทางสังคมของ Maslow
- 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการชนิดนี้จะเป็นความต้องการในระดับสูง จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์และผลิตภาพของบุคคล ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลสามารถบรรลุผลตามศักยภาพของตน หรือการได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพของตนเอง ซึ่งเปรียบได้กับความต้องการมีชื่อเสียงเพื่อความมั่นใจในตนเอง และความต้องการขั้นสุดท้ายของ Maslow

ทฤษฎี ERG มีข้อสมมติฐานอยู่ 3 ประการ คือ

- 1) ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง นั้นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนี้จะมียุ่สูง
- 2) ขนาดของความ ต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่มากกว่า เช่น ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ได้รับการตอบสนองมากพอแล้วก็จะยิ่งทำให้ความต้องการที่มีอยู่มากกว่ามีมากยิ่งขึ้น
- 3) ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่มีอยู่มากมีอุปสรรคขัดหรือได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่มากต่ำลงไปเพิ่มความสำคัญขึ้น

สำหรับการจัดระบบการจูงใจในหน่วยงาน อาจพบว่า งานบางงาน ไม่สามารถสนองตอบความต้องการในระดับสูง ในด้านความก้าวหน้า แต่สามารถสร้างกลุ่มทำงานที่คนงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน คนงานมีความเข้าใจกันดีต่อกัน มีบรรยากาศการทำงานที่ดีตอบสนองต่อความต้องการด้านความสัมพันธ์ก็ยังมีสิ่งจูงใจให้กับคนงาน แต่ถ้าองค์การไม่สามารถแม้แต่จะตอบสนองความต้องการด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตให้กับคนงานได้ คนงานก็จะออกจากองค์การ ดังนั้นอย่างน้อยที่สุดองค์การต้องมีสิ่งจูงใจที่ตอบสนองความต้องการระดับต่ำให้กับคนงาน

### 3. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

Douglas McGregor ให้แนวความคิดว่าในการบังคับบัญชาผู้บริหาร แต่ละคนนั้นจะขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นอย่างไร การบริหารงานของเขาจะขึ้นอยู่กับทัศนคติและความคิดของเขาเองที่เกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา McGregor ได้ตั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขึ้น สรุปได้ดังนี้ (สมคิด บางโม, 2558, หน้า 175)

ทฤษฎี X ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า “คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะเป็นคนที่เกียจคร้านและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบังคับให้ทำงาน”

ทฤษฎี Y ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า “คนโดยพื้นฐานแล้วมีความขยันหมั่นเพียร ให้ความร่วมมือและสนับสนุน มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน”

ผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี X ย่อมจะใช้มาตรการควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด จะใช้วิธีจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน และ

ผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ มีการคุกคามด้วยการลงโทษเป็นประการสำคัญ ส่วนผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี Y จะพยายามจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตนเอง และจะส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

ทฤษฎีนี้มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนสมมติฐานการตอบสนองของความต้องการในระดับต่ำเท่านั้น (ความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย) ในการจูงใจบุคคลในองค์การจึงคาดหมายเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า

- 1) ปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น
- 2) มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก
- 3) จะมีการหยุดพักหรือหลีกเลี่ยงงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้
- 4) ต้องการผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น

ทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนสมมติฐานของการตอบสนองในระดับสูง (ความมีชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต) ในการจูงใจบุคคลในองค์การจึงคาดหมายเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า

- 1) ปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดให้
- 2) ให้ความสนใจในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
- 3) ไม่ยอมเสียเวลาในการทำงาน
- 4) ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

ทฤษฎีไหนเป็นทฤษฎีที่ถูกต้อง ทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y คำตอบสำหรับคำถามนี้ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละคนที่มาเกี่ยวข้องกับ สถานการณ์ ลักษณะขององค์การ และปัจจัยอื่นๆ อย่างไรก็ตาม ผลจากการวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่าการใช้แนวทางของทฤษฎี Y นั้นในระยะเวลายาวแล้วจะก่อให้เกิดผลสำเร็จของงานได้มากกว่า

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้สิ่งเร้าอื่นๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัล ก่อกำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมได้



#### 4. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้เรียกว่า Motivation Maintenance Theory หรือ ทฤษฎี 2 ปัจจัยในการจูงใจ (Two-Factors Theory of Motivation) (สมคิด บางโม, 2557, หน้า 174-175) ดังนี้

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

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

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กนั้น เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจและแรงจูงใจนั้นไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ปัจจัยสุขอนามัยเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลยังคงทำงานให้กับองค์กร ไม่ลาออกหรือประท้วง แต่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นการจูงใจหรือการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่พนักงานนั้น จึงต้องใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ (ศศิพร ภูมิสุวรรณ, 2554, หน้า 23)

ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Frederick Herzberg) คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) แบ่งออกเป็นปัจจัย 2 ด้าน (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน อุกฤษฏ์ เกตุกัณหา, 2549, หน้า 5-6)

ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หรือองค์ประกอบด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จ เกิดความรู้สึกรพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. ลักษณะของงาน (The work itself) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

3. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความอิสระในการทำงาน

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยด้าน (Hygiene Factors) หรือองค์ประกอบด้านอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

1. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องอยู่ในลักษณะนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

2. การควบคุม, การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึง การมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

3. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง การติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สภาพะการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

วิธีจัดกิจกรรมจูงใจตามทฤษฎีของ Frederick Herzberg

การจูงใจทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การมอบหมายงานควรมอบหมายงานง่ายๆ ให้ทำก่อนแล้วส่งมอบงานที่ยากขึ้นให้ตามลำดับ

2. เพิ่มความรับผิดชอบงานให้ทั่วถึงและมากขึ้น

3. ยกย่องให้เกียรติเมื่อมีโอกาส เช่น มอบรางวัล มอบเกียรติบัตร มอบโล่ จัดงานเลี้ยงแสดงความยินดี เป็นต้น

4. ให้มีโอกาสร่วมประชุมในวาระการประชุมที่สำคัญ

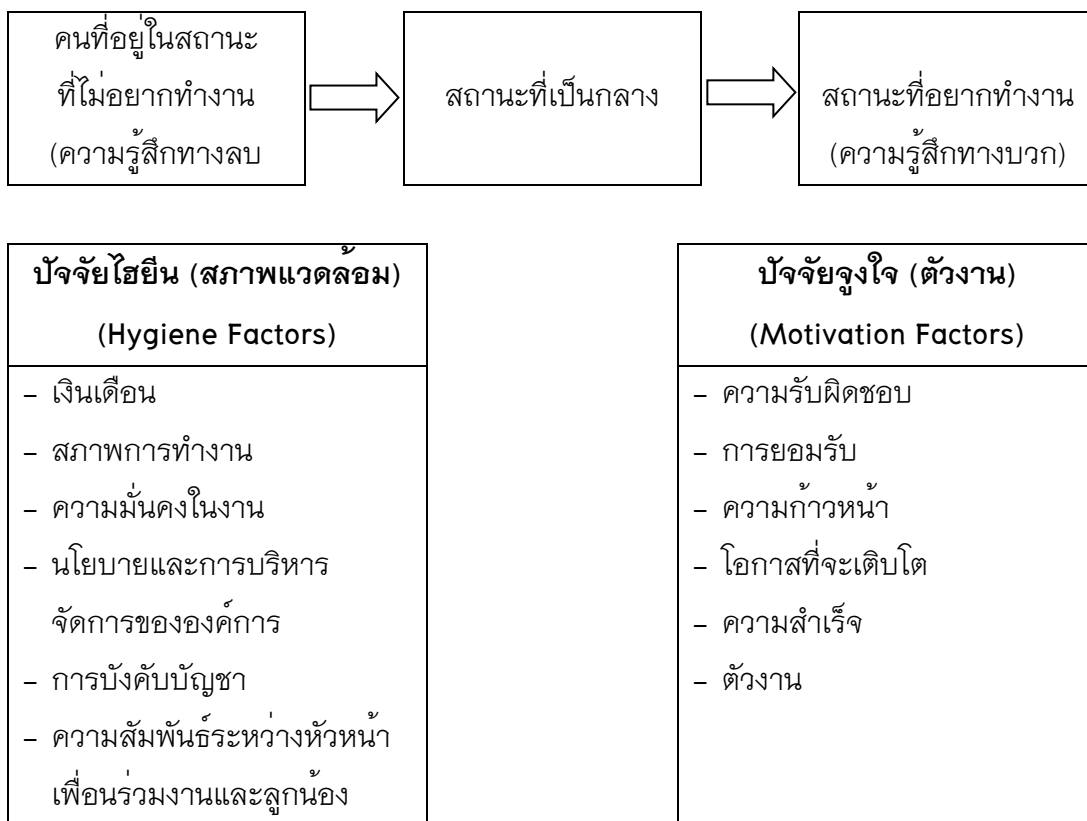
5. มอบหมายงานที่สำคัญและงานที่ท้าทาย

6. แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีความรับผิดชอบมากขึ้น

7. สร้างความรู้สึกร่างานขององค์การเป็นงานที่มีเกียรติมีคุณค่า

8. เปิดโอกาสให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สามารถสรุปเป็นแผนภาพอธิบายให้เข้าใจได้ง่ายๆ ดังนี้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560, หน้า 83)



ภาพประกอบ 2 แผนภาพอธิบายทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg  
ที่มา : รัตติกรณ์ จงวิศาล (2560, หน้า 83)

### องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

1. **ความสำเร็จของงาน** นักวิชาการทั้งต่างประเทศและไทยที่กล่าวถึงความสำเร็จของงาน ดังนี้

Hertzberg and others (อวยชัย จันทร์เพ็ญ, 2547, หน้า 20 อ้างอิงมาจาก Hertzberg and others, 1959, pp. 60-63) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จในงานนั้นอย่างยิ่ง

Cascio (พิภพ วรชังเงิน, 2547, หน้า 175 อ้างอิงมาจาก Cascio, 2003, pp. 339-340) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน (Career Success) หมายถึง ความก้าวหน้าในงาน (Occupational Advancement) ซึ่งพนักงานจะได้รับการจูงใจและสร้างมูลค่า

ให้กับงานซึ่งอาจหมายถึงรวมถึงความสำเร็จในงานอาชีพ ความพึงพอใจในงาน การเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

รัชวลี วรวิฑู (2548, หน้า 7) กล่าวว่า “ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นและบรรลุเป้าหมายทั้งตนเองและหน่วยงาน

เทียน ทองแก้ว (2549, เว็บไซต์) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานด้วยความรวดเร็ว และด้วยความเต็มใจงานที่รับผิดชอบจะสำเร็จได้รวดเร็ว ทำให้งานไม่คั่งค้าง และยังส่งผลให้ผู้มาติดต่อพึงพอใจที่เห็นความกระตือรือร้น ผู้ให้บริการจะไม่ละทิ้งหรือหลงลืมงานได้ เมื่องานไม่คั่งค้างสุขภาพจิตในการทำงานก็ดีด้วย

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุสำเร็จในการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจ ซึ่งอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายและไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

**2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่** Hertzberg and Others (1959, pp. 115–133 อ้างถึงใน อวยชัย จันทรพิชญ, 2547, หน้า 19) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกฝนอบรม ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน

McCormick (พิภพ วังเงิน, 2547, หน้า 178 อ้างอิงมาจาก McCormick, 1974, p. 339) ให้ทัศนะว่า การเลื่อนตำแหน่งของบุคคลจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เวอร์ช ธาราสสมบัติ (2544, หน้า 6) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อเพิ่มความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

สงคราม ขาเลศศักดิ์ (2546, หน้า 5) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ การได้รับพิจารณาความดีความชอบให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและมีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ

พรนิภา พงศ์พัฒนกิจโชติ (2547, หน้า 4) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ ความตั้งใจในการทำงานเพื่อสร้างผลงาน โดยได้รับการยอมรับและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากการกระทำดังกล่าว เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้นกว่าเดิม การพิจารณาความดีความชอบพิเศษ เป็นต้น ดังนั้นสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีขึ้นโดยได้รับโอกาสอย่างยุติธรรมจึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

**3. ความรับผิดชอบ** Hertzberg and Others (1959, pp. 60–63, p. 113 อ้างถึงใน อวยชัย จันทรเพ็ญ, 2547, หน้า 21) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

รัชวลี วรวิมล (2548, หน้า 7) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจความรับผิดชอบในงานนั้นๆ อย่างเต็มที่

ดังนั้นความรับผิดชอบ จึง หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยงานนั้นไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้อิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

**4. เงินเดือน** Hertzberg and Others (1959, pp. 115–133 อ้างถึงใน อวยชัย จันทรเพ็ญ, 2547, หน้า 16–19) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้าง ที่ได้รับเป็นรายเดือนในปัจจุบัน เช่น เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล รวมทั้งเงินสวัสดิการประเภทต่างๆ ส่วน มาสโลว์ (Maslow, 1970, p. 80) กล่าวว่า การได้รับการยกย่องสรรเสริญ หรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อทำงานได้สำเร็จนั้น เป็นความต้องการระดับสูง และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต้องสมเหตุสมผลถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง ถ้าเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจจะทำให้เกิด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนการจัดสวัสดิการให้ผู้ปฏิบัติงานควรจัดให้เหมาะสม และเพียงพอจึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุดา สุวรรณภิรมย์ (2547, หน้า 8) ได้กล่าวว่า เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ หมายถึง สิ่งที่นายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อพนักงานในสิ่งที่สำคัญและเป็นที่ต้องการของเขา เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียน บุตร ค่ารักษาพยาบาล และวันหยุดพิเศษ ถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบของนายจ้าง ทั้งนี้เพื่อนธำรงรักษาและจูงใจบุคคลผู้ที่มีความสามารถร่วมงานกับองค์การ ทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ การทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2557, หน้า 265) ได้กล่าวว่า เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ จะจูงใจให้ผู้ที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ เพราะมองเห็นว่าองค์การนี้มีความมั่นคงในด้านการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากร ทำให้องค์การสามารถที่จะสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถมาบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และนำมาซึ่งความเจริญเติบโตขององค์การต่อไป

ดังนั้นสรุปได้ว่า เงินเดือน (Salary Payment and Welfare) หมายถึง รายได้ ประจำ รายได้พิเศษ และสวัสดิการที่ได้รับ ได้แก่ ผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ซึ่งทางราชการมอบให้แก่บุคลากร ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง วันหยุดงาน ที่พักอาศัย และสวัสดิการอื่นๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ จึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

**5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน** Hertzberg and others (1959, pp. 115-133 อ้างถึงใน อวยชัย จันทรพิชญ์, 2547, หน้า 31) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การประสานสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีในกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการถูกกล่าวโทษ และตำหนิติเตียนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่องานไม่บรรลุผลสำเร็จ

Barnard (1968, pp. 140-150) ให้ทัศนะว่าสิ่งจูงใจที่เป็นความดึงดูดใจทางสังคมซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน และสิ่งที่จูงใจที่เป็นสภาพของการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ ความพึงพอใจที่ได้อยู่ร่วมกัน

การรู้จักอย่างกว้างขวาง ความสนิทสนมกลมเกลียวเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

McCormick (พิภพ วังเงิน, 2547, หน้า 175 ; อ้างอิงมาจาก McCormick. 1974, p. 339) ได้สรุปรวมกันว่าเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลายองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2557, หน้า 265) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาควรเป็นการปฏิบัติต่อกันเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ยอมรับซึ่งกันและกัน มีความสนิทสนมคุ้นเคยรักใคร่นับถือเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและสามารถร่วมมือกันดำเนินงานของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการบำรุงขวัญการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาให้สมบูรณ์ ซึ่งต้องใช้หลักการบริหารหลายประการ โดยเริ่มจากการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันซึ่งต้องยึดหลักประชาธิปไตย ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ตั้งเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ถึงจุดมุ่งหมายของงานและจุดมุ่งหมายขององค์กร ให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ร่วมกันประเมินผลงานขององค์กรและเมื่อประสบผลสำเร็จก็ให้การแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน การบริหารดังกล่าวจะเป็นการเพิ่มขวัญการปฏิบัติงานทำให้คนทำงานแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

**6. นโยบายและการบริหารงาน** Hertzberg and others (1959, pp. 115–133 อ้างถึงใน อวยชัย จันทร์เพ็ญ, 2547, หน้า 30) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงานหมายถึง การดำเนินงานขององค์กรที่มีการวางแผนในการทำงาน มีวัตถุประสงค์อย่างแน่ชัด วิธีการในการดำเนินงานที่ทุกฝ่ายมีความเข้าใจ และยึดถือหลักการบริหารงานที่ถูกต้อง มีเหตุผลเพื่อการปฏิบัติงานบริหารการศึกษา



รัชวลี วรฤทธิ (2548, หน้า 5) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงานซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงานตลอดจนสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น ดังนั้นนโยบายและการบริหารงาน จึงเป็นการดำเนินงานขององค์กรที่มีการวางแผนในการทำงาน มีวัตถุประสงค์อย่างแน่ชัด วิธีการในการดำเนินงานที่ทุกฝ่ายมีความเข้าใจและยึดถือหลักการบริหารงานที่ถูกต้อง มีเหตุผลเพื่อการปฏิบัติงานบริหารการศึกษา

โดยสรุป ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานในงานวิจัยนี้ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์กร โดยการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคลที่จะได้รับการกำหนดเกณฑ์การให้รางวัลเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ทুমเหตุความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถของตนที่มีอยู่ ซึ่งจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าแรงจูงใจเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งที่กระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมหนึ่งพฤติกรรมใดออกมา การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร จึงพยายามนำแนวคิดทางแรงจูงใจมาปรับใช้ทั้งในด้านการออกแบบงาน การวางระบบแรงจูงใจ การจัดการในการให้รางวัลและพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศ และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยผู้วิจัยได้นำเอาทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (1959, pp. 115–133 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2557, หน้า 174–175, อุกฤษฏ์ เกตุภัณฑ์, 2549 และอวยชัย จันทร์เพ็ญ, 2547) มาประยุกต์และบูรณาการเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

- 1) ค่าตอบแทน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการรับเงินเดือน อัตราการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอเหมาะสมกับตำแหน่ง
- 2) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบรรยากาศในการทำงานในองค์กรที่ดี มีความสนิทสนม ความจริงใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความเป็นกันเอง สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข
- 3) การปกครองบังคับบัญชา คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อคุณภาพหรือความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
- 4) นโยบายและการบริหาร คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อนโยบายการควบคุมดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และดูแลปฏิบัติต่อพนักงานอย่าง

เป็นธรรม 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานที่ทำงาน ในด้านความสะดวกสบาย สะอาดปราศจากสิ่งรบกวนและมีการป้องกันรักษาความปลอดภัย การมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอ และทันสมัย

6) ความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร ภาพพจน์ชื่อเสียงหรือขนาดขององค์กร รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ที่อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพียงพอ เป็นที่พอใจของบุคลากร 7) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ ค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี สวัสดิการที่พักรักษาตัว เงินสงเคราะห์ต่างๆ มีความเพียงพอและเหมาะสม

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

### ความหมายของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

มีนักวิชาการต่างๆ ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ดังนี้

Organ (1988) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้ตระหนักอย่างชัดเจนถึงระบบการให้รางวัลขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์การ และการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมด้วยความสมัครใจนั้นหมายความว่า เป็นพฤติกรรมซึ่งไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติโดยบทบาทหน้าที่ หรือไม่ได้ระบุไว้ในรายละเอียดของงาน หรือสัญญาว่าจ้างระหว่างบุคคลกับองค์การ จึงเป็นพฤติกรรมที่บุคคลเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง และแม้จะไม่ได้ปฏิบัติ ก็จะไม่ถูกลงโทษภายใต้ระบบการลงโทษขององค์การ

Clegg, Hardy and Nord (1996, p. 161) และ Jewell (1998, p. 224) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า หมายถึง การช่วยเหลือหรือการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์โดยสมาชิกในองค์การ เป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่าและได้รับการยกย่องจากบุคคลในองค์การแต่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคคล หรือไม่ได้เป็นข้อบังคับในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล และพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะต้องมีคุณลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ 1) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติด้วยความสมัครใจ 2) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติโดยไม่ได้

ตระหนักถึงระบบการให้รางวัลขององค์การโดยตรง และ 3) เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การโดยรวม

Newstrom and Davis (1997, p. 265, pp. 304–305) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกหรือ ปฏิบัติด้วยความสมัครใจซึ่งเป็นการสนับสนุนความสำเร็จขององค์การ และเป็นพฤติกรรม ที่ช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Moorhead and Griffin (1998, p. 107) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า หมายถึง พฤติกรรมของบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดการสนับสนุน ในทางบวกแก่องค์การโดยรวม

Kreitner and Kinicki (2001, p. 95) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่อยู่นอกเหนือจากข้อกำหนด ในหน้าที่การปฏิบัติงาน

George and Jones (2002, p. 95) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า หมายถึง พฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากข้อกำหนดในหน้าที่ เป็นพฤติกรรมที่องค์การไม่ได้บังคับให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติ แต่มีความจำเป็นต่อ ความอยู่รอดและประสิทธิผลขององค์การ

Greenberg and Baron (2003, p. 408) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการของบุคคล ที่องค์การคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

Riggio (2002, pp. 239–243) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การว่า หมายถึง พฤติกรรมในทางบวกของบุคคลที่สนับสนุนกลุ่มงาน และองค์การให้ปฏิบัติงานอย่างราบรื่น และเป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากข้อกำหนด ในการปฏิบัติงาน

Spector (2003, p. 250) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ในองค์การว่า หมายถึง พฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือข้อกำหนดของงาน และสร้างประโยชน์ ให้กับองค์การ เช่น การตรงต่อเวลา การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การอาสาปฏิบัติงานโดยไม่ ต้องร้องขอ การให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาด้านต่างๆ ขององค์การ และการไม่เสียเวลา ในการปฏิบัติงานไปโดยเปล่าประโยชน์ เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญในการ สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การโดยรวม

Hellriegel and Slocum, Jr. (2004, p 138) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า หมายถึง พฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่การ ปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อความอยู่รอดของ องค์การ หรือมีความสำคัญต่อสภาพลักษณะและการยอมรับขององค์การ

Jahangir, Akber and Haq (2004 อ้างถึงใน ชูติมา ชูติชีวานันท์, 2554) ให้ความหมายของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากงานวิจัย ซึ่งก่อนหน้าที่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะถูกเรียกชื่อนี้ Organ (1977) ได้ระบุพฤติกรรม ดังกล่าว เป็นความพึงพอใจที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งการศึกษาของ Organ ถือเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

วิชชุลดดา ลดาวัลย์ (2551) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมการ แสดงออกโดยที่องค์การไม่ได้มีการกำหนดบทบาทหรือบังคับให้ปฏิบัติ ซึ่งผลของ พฤติกรรมดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและยังมีส่วนช่วยส่งเสริมและ สนับสนุนประโยชน์ต่อการเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาองค์การควบคู่กันไป

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2551) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจเองไม่ได้เกี่ยวข้องกับทำให้รางวัลหรือการลงโทษ แต่อย่างไร โดยเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

ชูติมา มาลัย (2552) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่สนับสนุน ให้เกิดความสำเร็จและประสิทธิผลต่อองค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานให้หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ และกระทำด้วย ความสมัครใจของตนเอง โดยไม่ได้ถูกบังคับหรือมีกฎเกณฑ์ข้อบังคับกำหนดไว้ให้ปฏิบัติ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวไม่มีผลต่อระบบการให้รางวัลโดยตรง

สรุปได้ว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การกระทำที่ไม่ได้เกิด จากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์การ แต่เป็นการกระทำที่เกิดขึ้นเองของ พนักงานที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบนำไปสู่ การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี

### องค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

Smith, Organ and Near (1983) ได้จำแนกพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) มุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมที่มีจุดประสงค์ในการช่วยเหลือผู้อื่นโดยตรงในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่มีภาระงานมากเกินไป เป็นต้น

2. การปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยทั่วไป (Generalized Compliance) ซึ่งเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การซึ่งไม่เพียงเป็นการช่วยเหลือเฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น แต่ยังเป็น การช่วยเหลือบุคคลและการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมขององค์การ พฤติกรรมเหล่านี้ ได้แก่ การรักษาเวลา การไม่เสียเวลาในการปฏิบัติงานโดยเปล่าประโยชน์ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการยอมปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่องค์การได้วางไว้หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรที่ดีในองค์การพึงปฏิบัติ

Organ (1988, 1990) ได้จำแนกพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการกระทำในการอาสาช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน แนะนำผู้ร่วมงานใหม่ในการใช้อุปกรณ์ต่างๆ ช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เสร็จโดยทันที การให้อุปกรณ์หรือทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นแก่ผู้ร่วมงานที่ไม่มีใช้ การสร้างสรรค์ความสงบเรียบร้อยในองค์การ (Peacemaking) ซึ่งเป็นการกระทำในการช่วยเหลือ ป้องกัน แก้ไข หรือลดความรุนแรงของความขัดแย้งที่ไม่สร้างสรรค์ระหว่างบุคคลในองค์การ และการกระตุ้นและให้กำลังใจ (Cheerleading) ซึ่งเป็นการกระทำที่แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำในการให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงและในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

2. การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการกระทำที่แสดงออกด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการป้องกันปัญหา การคำนึงถึงผู้อื่นก่อนที่จะกระทำการใดสิ่งหนึ่ง การให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องการ รวมทั้งการให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำของตนเองในเวลาที่เหมาะสมและการให้ความเคารพสิทธิของผู้ร่วมงานในการร่วมแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์การ

3. ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบาก ความผิดหวัง ความเครียดและความไม่สะดวกสบาย ซึ่งอาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ด้วยความสุขุมและอดทน โดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ

4. ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบายขององค์การด้วยความเคารพ โดยมีความซื่อสัตย์ในการมาปฏิบัติงาน การรักษาเวลา การรักษาความสะอาด การประหยัด การดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การ การใช้เวลาและทรัพยากรต่างๆ ขององค์การอย่างมีคุณค่า และการกระทำใดๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาภายในองค์การ

5. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ขององค์การ ไม่เพียงแต่การแสดงความคิดเห็นในช่วงเวลาและรูปแบบที่ถูกต้องเหมาะสมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการติดตามข่าวสารต่างๆ ภายในองค์การ การเข้าร่วมประชุม การคุ้มครององค์การจากผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้น และการกระทำที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ภายในองค์การ

Graham (1991 cited in Podsakoff et al., 2000, pp. 518–525) ได้จำแนกพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational Loyalty) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อผู้นำองค์การและต่อองค์การโดยรวม การให้ความสนใจต่อบุคคลกลุ่มงานและหน่วยงานในองค์การ และมีพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างในการปกป้ององค์การจากการคุกคามต่างๆ การเสียสละเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์การ และการให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการสร้างประโยชน์ให้กับองค์การโดยมีส่วนร่วม

2. การเคารพเชื่อฟังองค์การ (Organizational Obedience) เป็นพฤติกรรมในการปรับตัวให้เข้ากับโครงสร้างองค์การ รายละเอียดของงาน และนโยบายด้านบุคลากร โดยตระหนักและยอมรับถึงความจำเป็น รวมทั้งเหตุผลของกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์การที่กำหนดไว้ การเคารพเชื่อฟังองค์การอาจจะแสดงออกโดยการให้ความเคารพต่อกฎระเบียบและคำสั่งขององค์การ การตรงต่อเวลาทั้งในการปฏิบัติงานและการส่งมอบผลงาน และมีความรับผิดชอบต่อทรัพยากรต่างๆ ขององค์การ

3. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Organizational Participation) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยการให้ความสนใจในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมอันเป็นแบบอย่างที่ดีที่ปฏิบัติในองค์การโดยอาศัยคุณธรรมเป็นแนวทาง พฤติกรรมนี้แสดงออกโดยมีความรับผิดชอบในการมีส่วนร่วมขององค์การ เช่น การเข้าร่วมประชุมโดยไม่ต้องบังคับ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวความคิดใหม่ๆ กับผู้อื่น การเสนอข้อมูลทางลบและสนับสนุนมุมมองที่แตกต่างจากผู้อื่นในการแสดงความคิดเห็นภายในกลุ่ม เป็นต้น

George and Jones (2002) ได้จำแนกพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน (Helping Coworkers) เป็นพฤติกรรมในการช่วยเหลือสมาชิกในองค์การให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและตรงตามเป้าหมายด้วยความสมัครใจรวมทั้งการช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่มีภาระงานมากเกินไป การแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ แก่ผู้ร่วมงานการใส่ใจต่อความผิดพลาดและข้อผิดพลาดต่างๆ รวมทั้งการให้คำแนะนำในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ แก่ผู้ร่วมงาน

2. การเผยแพร่ไมตรีจิตขององค์การ (Spreading Goodwill) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การปฏิบัติเพื่อช่วยให้องค์การเกิดประสิทธิผลด้วยความสมัครใจ โดยอาศัยความพยายามในการเผยแพร่องค์การสู่สังคมในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การหรือกล่าวถึงองค์การในฐานะที่องค์การเป็นผู้สนับสนุนและคอยดูแลเอาใจใส่สมาชิกในองค์การเป็นอย่างดี หรือกล่าวถึงสินค้าและบริการขององค์การในฐานะที่เป็นผลผลิตที่มีคุณภาพสูงและตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า

3. การให้คำแนะนำในเชิงสร้างสรรค์แก่องค์การ (Making Constructive Suggestions) เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และการคิดค้นสิ่งใหม่ให้องค์การด้วยความสมัครใจเช่น การให้คำแนะนำที่สามารถปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น บุคคลที่มีพฤติกรรมประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตัวบุคคลกลุ่มงาน หรือองค์การ

4. การปกป้ององค์การ (Protecting the Organization) เป็นพฤติกรรมของสมาชิกขององค์การเพื่อปกป้องหรือคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินขององค์การหรือของสมาชิกในองค์การเช่นการรายงานอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากอุบัติเหตุ การปิดประตูสำนักงานเพื่อความปลอดภัย การรายงานพฤติกรรมที่น่าสงสัยหรืออาจก่อให้เกิดอันตราย

แก่องค์กร การริเริ่มในการต่อต้านวิธีการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่บุคคลในองค์กร

5. การพัฒนาตนเอง (Developing Oneself) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลสมัครใจในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ดีขึ้น แสวงหาและไขว่คว้าโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาตนเองในวิชาชีพ หรือ การเรียนรู้กระบวนการทักษะใหม่ๆ เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้มากขึ้น

Motowidlo, Borman and Schmit (1997) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในระดับบุคคล (Helping and Cooperating with Others) เป็นพฤติกรรมในการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การให้คำแนะนำแก่ลูกค้าและความไม่เห็นแก่ตัว
2. การช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในระดับองค์กร (Helping and Cooperating with Others) ในด้านเกี่ยวกับความสุภาพอ่อนน้อมต่อองค์กรและการไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ เมื่อเกิดความไม่สะดวกสบายในการปฏิบัติงานที่เกิดจากผู้ร่วมงาน
3. การร่วมรับผิดชอบ สนับสนุน และการปกป้องวัตถุประสงค์ขององค์กร (Endorsing, Supporting and Defending Organizational Objective) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งความรักภักดีต่อองค์กร การให้ความสำคัญต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การอยู่ร่วมกับองค์กรในระหว่างภาวะวิกฤต และการแสดงการสนับสนุนองค์กรต่อบุคคลภายนอก
4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และกระบวนการขององค์กร (Following with Enthusiasm and Extra Effort) เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติตามคำสั่งและกฎระเบียบและให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา การยอมรับค่านิยมและนโยบายขององค์กร รวมทั้งมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความสมัครใจ
5. ความกระตือรือร้นและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (Persisting with Enthusiasm and Extra Effort) มีความพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย



6. ความสมัครใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง (Volunteering to Carry Out Task Activities) เป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบที่ไม่ได้ระบุไว้อย่างเป็นทางการ การแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์การ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และยอมรับความรับผิดชอบที่มากขึ้นด้วยความสมัครใจ

Podsakoff et al. (2000, pp. 516–526) ได้จำแนกและจัดกลุ่มพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่นักวิชาการท่านอื่นๆ ได้จำแนกไว้ โดยรวมพฤติกรรมต่างๆ ที่มีความคล้ายคลึงหรือมีความซ้ำซ้อนกันเข้ามาอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน สามารถจำแนกพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้เป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พฤติกรรมการณ์ช่วยเหลือ (Helping Behavior) หมายถึง พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความสมัครใจ การป้องกันหรือแก้ไขปัญหาของผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่เห็นแก่ตัว พยายามสร้างความสงบเรียบร้อยในองค์การ และช่วยสนับสนุนผู้ร่วมงาน

2. การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมในการอดทนต่อความไม่สะดวกสบายที่เกิดขึ้นจากผู้ร่วมงานหรือเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจโดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ มีทัศนคติเชิงบวกแม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ไม่บ่นขู่ขู่ผู้ร่วมงานเมื่อผู้ร่วมงานไม่เห็นด้วยกับความเห็นของตน ยินดีสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และมีความสุภาพอ่อนน้อม

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational Loyalty) หมายถึง พฤติกรรมในการเป็นผู้สนับสนุนและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ รับผิดชอบและปกป้องทรัพย์สินและสิ่งต่างๆ ที่องค์การสร้างขึ้น กล่าวถึงภาพลักษณ์ขององค์การให้แก่บุคคลภายนอกในแง่ดี ปกป้องและป้องกันองค์การจากการคุกคามภายนอก และรักษาความจงรักภักดีนั้นไว้แม้้องค์การจะตกอยู่ในภาวะวิกฤต

4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ (Organizational Compliance) หมายถึง พฤติกรรมในการเรียนรู้และยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกระบวนการต่างๆ ขององค์การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การถึงแม้ว่าจะไม่มีผู้ใดสังเกตหรือควบคุมอยู่ก็ตาม

5. ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) หมายถึง พฤติกรรมในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานหรือส่งเสริมผลการปฏิบัติงานขององค์การด้วยความสมัครใจ มีความพยายามและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วง อาสาทำงานในหน้าที่รับผิดชอบพิเศษ และส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติเช่นเดียวกัน

6. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การแสดงออกซึ่งความสนใจหรือมีความผูกพันกับองค์การโดยรวม กระตือรือร้นในการเข้าร่วมในกระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ เช่น การเข้าร่วมประชุม การร่วมอภิปรายนโยบาย การร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์ขององค์การว่าควรจะไปทิศทางใด เป็นต้น สังเกตและติดตามข้อมูลข่าวสารภายนอกเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นหรือแสวงหาโอกาสที่ดีสำหรับองค์การ เช่น การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์การ เป็นต้น ระมัดระวังและรักษาผลประโยชน์ขององค์การ เช่น การรายงานอันตรายที่อาจเกิดจากอุบัติเหตุหรือพฤติกรรมที่น่าสงสัยการปิดประตูสำนักงานเมื่อไม่มีพนักงานอยู่ เป็นต้น มีความตระหนักในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เช่นเดียวกับการเป็นพลเมืองคนหนึ่งของประเทศ และยอมรับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับจากองค์การด้วยความสมัครใจ

7. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถด้วยความสมัครใจ แสวงหาโอกาสและเข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง หรือการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์การเพิ่มมากขึ้น

เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่านเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในการวิจัยนี้จะใช้องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การตามแนวคิดที่ Organ (1988, p. 199) ได้จำแนกไว้เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางและมีผู้นำมาศึกษาวิจัยเป็นจำนวนมาก โดยจำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ คือ การกระทำของพนักงานในการอาสาช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน แนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่ในการใช้อุปกรณ์ต่างๆ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เสร็จโดยทันที การให้อุปกรณ์หรือทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นแก่เพื่อนร่วมงานที่ไม่มีใช้ การสร้างสรรค์ความสงบเรียบร้อยในองค์การบริหารส่วนตำบล (Peacemaking) ซึ่งเป็นการกระทำในการ

ช่วยเหลือ ป้องกัน แก้ไข หรือลดความรุนแรงของความขัดแย้งที่ไม่สร้างสรรค์ระหว่างบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล การกระตุ้นและให้กำลังใจ (Cheerleading) ซึ่งเป็นการกระทำที่แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำในการให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจแก่เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงและในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น คือ การกระทำของพนักงานที่แสดงออกด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการป้องกันปัญหา การคิดถึงผู้อื่นก่อนที่จะกระทำการใดสิ่งหนึ่ง การให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานที่ต้องการ รวมทั้งการให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำของตนเอง ในเวลาที่เหมาะสม และการให้ความเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงานในการร่วมแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น คือ การกระทำของพนักงานที่แสดงออกถึงความมั่นคงของจิตใจในการเผชิญต่อความยากลำบาก ความผิดหวัง ความเครียด และความไม่สะดวกสบาย ซึ่งอาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยความสุขุมและอดทน โดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ

4. พฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่ คือ การกระทำของพนักงานที่แสดงออกถึงการยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยความเคารพ โดยมีความซื่อสัตย์ในการมาปฏิบัติงาน การรักษาเวลา การรักษาความสะอาด การประหยัด การดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การ การใช้เวลาและทรัพยากรต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณค่า และการกระทำใดๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ คือ การกระทำของพนักงานที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่เพียงแต่การแสดงความคิดเห็นในช่วงเวลาและรูปแบบที่ถูกต้องเหมาะสมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการติดตามข่าวสารต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล การเข้าร่วมประชุม การคุ้มครององค์การบริหารส่วนตำบลจากผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้นและการกระทำที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกร

เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของ Organ (1990) มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรม ความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

### แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งของการปกครองประเทศ โดยรัฐบาลกระจายอำนาจการบริหารจัดการเกี่ยวกับภารกิจการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของชุมชนท้องถิ่น โดยมีกฎหมายให้อำนาจให้อำนาจให้สามารถดำเนินกิจกรรมและบริการสาธารณะบางอย่างที่จำเป็นและเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่น ทั้งนี้ภายใต้หลักของความยืดหยุ่น คล่องตัวและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยมีองค์กรทางการบริหารของท้องถิ่นนั้นเองเป็นผู้ดำเนินการมิใช่การบริหารจัดการโดยองค์กรเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลหรือตัวแทนรัฐบาลที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

#### ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของคำว่า การปกครองท้องถิ่น (Local Government) มีผู้ให้คำนิยามไว้มากทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ และคำนิยามดังกล่าวมักจะมี ความหมายและหลักการที่สำคัญตรงกัน แตกต่างกันไปเพียงรายละเอียดและถ้อยคำ เช่น Daniel A. Wit. (1967, p. Unpaged อ้างถึงใน อติพงษ์ วิฑิตพิทยา, 2550, หน้า 22) ให้ความหมายว่า คือ การปกครองที่รัฐบาลกลาง เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจปกครองร่วมกัน หรือ John J. Clarke. (1957, p. Unpaged อ้างถึงใน อติพงษ์ วิฑิตพิทยา, 2550, หน้า 22) ให้ความหมายว่า คือ หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ แต่คำนิยามที่ได้รับการกล่าวอ้างอย่างกว้างขวางคือ คำนิยามของ William A. Robson (1953, p. Unpaged อ้างถึงใน อติพงษ์ วิฑิตพิทยา, 2550, หน้า 22) ผู้เชี่ยวชาญในกิจการปกครองท้องถิ่น เคยดำรงตำแหน่งประธานสมาคมการปกครองท้องถิ่นนานาชาติ ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวนี้ การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องไม่มากจนมีผลกระทบต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์กรปกครองท้องถิ่นไม่ใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย แต่องค์กรท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และมีองค์กรที่จำเป็น

(Necessary Organizations) เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่น  
นั้นเอง (อดิพงษ์ ฐิติพิทยา, 2550, หน้า 23)

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ได้มีนักวิชาการให้ความหมาย  
หรือคำนิยามไว้หลายท่าน ส่วนใหญ่จะคล้ายคลึงกันแต่จะแตกต่างกันบ้างในรายละเอียด  
ปลีกย่อย นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539, หน้า 30) อธิบายว่า การปกครองท้องถิ่น  
เป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมี  
ส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เพื่อประโยชน์โดยรวมของท้องถิ่น การปกครองท้องถิ่น  
จึงเปรียบเหมือนสถาบันฝึกสอนประชาธิปไตยในทางปฏิบัติให้กับประชาชนมีประสบการณ์  
ความรู้ความเข้าใจ กลไกในการบริหารงานของการปกครองตนเองในระดับพื้นฐานเพื่อให้มี  
ความพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองระดับชาติ ซึ่งมีความยุ่งยากและซับซ้อน  
กว่า

ประหยัด หงส์ทองคำ (2541, หน้า 30 อ้างถึงใน ธีรรัฐพราย ชัยสินคุณานนท์,  
2554, หน้า 8-9) ได้รวบรวมความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นของนักวิชาการ  
ชาวต่างประเทศและในประเทศไว้หลายท่านดังนี้

1. Robsun (1953, p. 754) ได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น  
ว่าเป็นการปกครองส่วนหนึ่งของประเทศซึ่งมีอำนาจอิสระ (Automaty) ในการปฏิบัติหน้าที่  
ตามสมควร อำนาจการปฏิบัติหน้าที่ต้องไม่มากจนมีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจ  
อธิปไตยของรัฐเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตยแต่องค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย

2. Hollo Way (1951, p. 398) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองตนเองของ  
ท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้  
มีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารงานคลังของตนเองและมีสภาท้องถิ่นที่ได้รับการ  
เลือกตั้งจากประชาชน

3. Witt (1967, หน้า 101) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่า เป็นการ  
ปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่น  
เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครอง ร่วมกันรับผิดชอบทั้งหมด  
หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น

4. ลิขิต ซีรเวคิน (2540, หน้า 36) ได้ให้นิยามการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครองโดยอิสระและได้รับอำนาจโดยอิสระ โดยความรับผิดชอบ ซึ่งตนสามารถใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่การปกครองท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตย

5. สมคิด เลิศไพฑูย์ (2550, หน้า 30) สรุปการปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการกระจายอำนาจไว้ว่า เป็นการที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วน ซึ่งมีใช้อำนาจนิติบัญญัติและมีใช้อำนาจในทางตุลาการ แต่เป็นอำนาจในการบริหารหรือการจัดบริการสาธารณะต่างๆ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกองกำลังในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของรัฐให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

วุฒิสภา ต้นไทย (2552, หน้า 7) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่ราชการบริหารส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่ และประชากรเป็นของตนเอง และประการสำคัญขององค์กรดังกล่าวจะต้องมีอำนาจอิสระ (Automaty) ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การมอบอำนาจจากส่วนกลางมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ไม่ว่าจะการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา ตัดสินใจ การตรวจสอบการทำงาน และร่วมรับบริการสาธารณะต่างๆ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการปกครองท้องถิ่นจะมีอิสระในการดำเนินงาน แต่ก็ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของราชการบริหารส่วนกลาง

รศ.ดร. รัตนเสริมพงศ์ (2551, หน้า 58) อธิบายว่า การบริหารท้องถิ่น หมายถึง การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น การดำเนินการบริหารในระดับรองจากระดับชาติหรือระดับรัฐ การบริหารท้องถิ่นเป็นผลมาจากการที่รัฐบาลซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารประเทศ ได้กระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเองในรูปแบบการปกครองท้องถิ่น (Local government) ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจปกครองตนเองตามที่ได้รับจากการกระจายอำนาจจากรัฐบาล จะดำเนินการปกครองท้องถิ่นตนเอง โดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชน เรียกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนจะเป็นผู้ดำเนินการบริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของ

ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างอิสระ ภายใต้กรอบนโยบาย กฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ

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

ความหมายการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ ตามที่นักวิชาการทั้งต่างประเทศ และในประเทศให้มาสามารถสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางได้กระจายอำนาจให้หน่วยงานท้องถิ่นปกครองตนเอง โดยการเลือกผู้ปกครองเพื่อบริหารงาน การให้บริการสาธารณะ โดยรัฐบาลอุดหนุนงบประมาณเพื่อพัฒนา และดำเนินการกิจกรรมภายใต้ขอบเขตของกฎหมายกำหนดและอยู่ในการควบคุมของรัฐบาลกลาง

### วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

ธนวัฒน์ คำภีลานนท์ (2550, หน้า 50) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าการบริหารประเทศต้องอาศัยงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่ต้องให้บริการชุมชนต่างๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นหากมีการจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยงานท้องถิ่นนั้นสามารถมีรายได้ มีงบประมาณของตัวเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลทั้งในด้านการเงิน บุคลากร และเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ
2. ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดใหญ่ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับการบริการจากรัฐบาลอย่างเดียวอาจจะไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงและล่าช้าหน่วยงานการปกครองที่ประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจึงสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้
3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็แตกต่างกันไปด้วย การจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่น

จึงจำเป็นโดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษี ซึ่งเป็นการรายได้ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นนำไปบริหารราชการของตนเอง ทำให้รัฐประหยัดงบประมาณที่ต้องจ่ายให้ท้องถิ่นทั่วประเทศ และแม้จะจัดสรรงบประมาณจากรัฐให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้ อย่างรอบรอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เป็นสถาบันที่ให้การศึกษารองระบบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองไม่ว่าโดยการสมัครรับการเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติ การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันมีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้กับกระบวนการปกครองระบบประชาธิปไตย

### องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2549, หน้า 5-7) ได้กล่าวถึงระบบการปกครองท้องถิ่นว่าจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายถึง ว่า หากประเทศใดกำหนดการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่กระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของการปกครองท้องถิ่น มีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติและความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่ และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ควรจะมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่นำมาพิจารณา เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับนโยบายการเมืองและการปกครองของรัฐเป็นสำคัญ



4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลาง หรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับ และควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น

5. การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะกรรมการจะต้องได้รับการเลือกตั้ง จากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วม ทางการเมืองของประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อีสาระในการปกครองท้องถิ่น สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการปฏิบัติ กิจการภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสาย การบังคับของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ จัดเก็บภาษีตาม ขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุง ท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งแล้ว ยังคงอยู่ในการกำกับ ดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยรวม โดยการมีอิสระ ในการดำเนินงานของหน่วยงานปกครองท้องถิ่นนั้น

จากองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับกับคำกล่าวของ Jacques Moreau (อ้างถึงใน ชาญชัย แสงวงการ, 2542 ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้กล่าวว่าองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. มีพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน
2. มีสถานะเป็นนิติบุคคล
3. มีองค์กรเป็นของตนเอง
4. มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตนเอง
5. มีการกำกับดูแลจากรัฐ

นอกจากนี้คณะกรรมการปรับปรุงกระบวนการบริหารการปกครองท้องถิ่น โดยนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการ คำสั่งที่ 262/2535 เพื่อศึกษาระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทยที่ดำเนินอยู่ และหาแนวทางและข้อเสนอในการปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ การคลังและ งบประมาณ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาล หน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค กับองค์กรปกครองท้องถิ่น โดยกล่าวถึงองค์ประกอบการปกครองท้องถิ่นดังนี้

1. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและทบวงการเมือง  
 2. มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ

3. มีอิสระในการปกครองตนเอง
4. มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม
5. มีงบประมาณและรายได้ของตนเองอย่างเพียงพอ
6. มีบุคลากรในการปฏิบัติงานของตนเอง
7. มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการบริการ
8. มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของ

กฎหมายแม่บท

9. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะงานระดับรองของรัฐ

จากความหมายและแนวคิดองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นที่นักวิชาการให้ไว้ผู้ศึกษาพอจะสรุปได้ว่า องค์ประกอบการปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญเพื่อสามารถให้การบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ซึ่งต้องประกอบด้วยพื้นที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่ชัดเจน เพื่อสามารถกำหนดเป้าหมายการให้การบริการบุคลากร งบประมาณ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับรองรับการบริหารองค์กร อำนาจการตัดสินใจ มีการจัดเก็บรายได้เพื่อเพิ่มคุณภาพการบริการและการกำกับดูแลจากภาครัฐ เพื่อไม่ให้เกิดการบริหารงานขององค์กรขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจที่ให้มา

### โครงสร้างและรูปแบบการบริหารการปกครองท้องถิ่น

โครงสร้างการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในปัจจุบัน เป็นระบบการปกครองส่วนท้องถิ่น 2 ระดับ คือ (สมาน รังสิโยกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์, 2544, หน้า 73)

1. ระดับจังหวัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับบน (Upper Lever) ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) การบริหารองค์การส่วนจังหวัดประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกสภา ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในพื้นที่ อยู่ในตำแหน่งคราวละ 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 มีเทศบาลระดับต่างๆ ตามรายได้และจำนวนประชาชน คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร การบริหารงานของเทศบาลทั้ง 3 ระดับ มีรูปแบบการจัดองค์กรและการบริหารงานอย่างเดียวกัน ประกอบด้วย สภาเทศบาล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ 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 สมาชิกสภาฯ จะเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองประธานสภาฯ 1 คน เลขานุการสภาฯ 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 สมาชิกสภาฯ ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในแต่ละเขต ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี สมาชิกสภาฯ กรุงเทพมหานครจะเลือกสมาชิกด้วยกันเองเป็นประธานสภาฯ 1 คน รองประธานสภาฯ ไม่เกิน 2 คน ดำรงตำแหน่ง 2 ปี ส่วนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และมีรองผู้ว่าราชการฯ ไม่เกิน 4 คน ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พุทธศักราช 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 4 พุทธศักราช 2542

ข. เมืองพัทยา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พุทธศักราช 2542 มีรูปแบบการบริหาร คือ สภาเมืองพัทยาเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย สมาชิกจำนวน 24 คน เลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยา อันเป็นการเลือกตั้งโดยตรงและละรับตำแหน่งคราวละ 4 ปี สมาชิกสภาฯ จะเลือกตั้งสมาชิกด้วยกันเป็นประธานสภาเมืองพัทยา 1 คน และรองประธานฯ อีก 2 คน แล้วเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง ส่วนนายกเมืองพัทยานั้นมาจากการเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยาอันเป็นการเลือกตั้งโดยตรงและรับเช่นกัน ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พุทธศักราช 2542

จากอดีตที่ผ่านมาแม้กฎหมายจะบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทต่างๆ มีอำนาจมากพอสมควรแต่ในความเป็นจริงกลับมีอำนาจในการบริหารงานน้อยมาก เพราะบทบัญญัติที่ให้อำนาจแก่ท้องถิ่นทั้งหลาย มักบัญญัติให้ตกอยู่ภายใต้กฎหมายอื่น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีอำนาจในการดำเนินการได้เต็มที่ แต่ในอนาคต องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจหน้าที่มากขึ้นตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ที่กำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน โดยมีส่วนร่วมราชการในส่วนกลางคอยดูแลแต่การตัดสินใจขึ้นอยู่กับคนในท้องถิ่นนั้นๆ

## บริบทองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ท่าอุเทน เป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดนครพนม มีแนวชายแดนติดกับประเทศลาว เป็นอำเภอที่มีความสงบร่มเย็น มีประเพณี วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของชาวลุ่มแม่น้ำโขง ที่โดดเด่น ได้ชื่อว่าเป็นเมืองหลวงของชาวไทญ้อของประเทศไทย

อำเภอท่าอุเทนมีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ และ ทิศตะวันออก ติดต่อกับแขวงคำม่วน (ประเทศลาว)

โดยมีแม่น้ำโขงคั่น

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเมืองนครพนมและอำเภอโพนสวรรค์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอศรีสงคราม และอำเภอบ้านแพง

อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม มีพื้นที่ 468.795 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 59,674 คน มีความหนาแน่น 127.29 คน/ตารางกิโลเมตร

## 1. การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอท่าอุเทนแบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 9 ตำบล 111 หมู่บ้าน

ได้แก่

- |                   |                   |
|-------------------|-------------------|
| 1. ตำบลท่าอุเทน   | จำนวน 7 หมู่บ้าน  |
| 2. ตำบลโนนตาล     | จำนวน 15 หมู่บ้าน |
| 3. ตำบลท่าจำปา    | จำนวน 16 หมู่บ้าน |
| 4. ตำบลไชยบุรี    | จำนวน 17 หมู่บ้าน |
| 5. ตำบลพนอม       | จำนวน 11 หมู่บ้าน |
| 6. ตำบลพะทาย      | จำนวน 10 หมู่บ้าน |
| 7. ตำบลเวินพระบาท | จำนวน 10 หมู่บ้าน |
| 8. ตำบลรามราช     | จำนวน 17 หมู่บ้าน |
| 9. ตำบลหนองเทา    | จำนวน 8 หมู่บ้าน  |

## 2. การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอท่าอุเทนประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 9 แห่ง ได้แก่

ทั้งตำบล

1. เทศบาลตำบลท่าอุเทน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าอุเทนทั้งตำบล
2. เทศบาลตำบลเวินพระบาท ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเวินพระบาททั้งตำบล
3. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโนนตาล

ทั้งตำบล

4. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าจำปา

ทั้งตำบล

5. องค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลไชยบุรีทั้งตำบล
6. องค์การบริหารส่วนตำบลพนอม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพนอมทั้งตำบล
7. องค์การบริหารส่วนตำบลพะทาย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพะทายทั้งตำบล
8. องค์การบริหารส่วนตำบลรามราช ครอบคลุมพื้นที่ตำบลรามราช

ทั้งตำบล

9. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองเทา

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษา และสรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต มาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

### งานวิจัยในประเทศ

ขวัญพจนันท์ ยั่งประภาฤดี (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามซานิทารีแวร์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท สยามซานิทารีแวร์ จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.12 และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.788^{**}$ )

สิรินาถ ตามวงษ์วาน (2556) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันที่มีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรระดับปฏิบัติการของบริษัทแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 300 คน ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา คือ พลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันที่มีต่อองค์กร และตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัย พบว่า พลังขับเคลื่อนในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พลังขับเคลื่อนในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรและความผูกพันที่มีต่อองค์กรมีอิทธิพลในทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ชุตินา คุณณะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาและเปรียบเทียบ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบุรี การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้ความยุติธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน (2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพ ระดับ การศึกษา อายุงาน และ สหายงานของพนักงาน (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สดตามณี แสงฟ้า (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 50.5 อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 35.05 สถานภาพสมรส ร้อยละ 51.4 ระดับการศึกษา ปวช./ปวส. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 50.9 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ร้อยละ 62.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ร้อยละ 28.2 และตำแหน่งพนักงานจ้าง ร้อยละ 70.0 แรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาในด้านต่างๆ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบสูงสุด รองลงมาด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสำคัญระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการพัฒนา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชูเกียรติ ชาตะรุประ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจของสถานีตำรวจ นครบาลนางเลิ้ง จำนวน 184 นาย เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจนครบาล นางเลิ้ง โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วม ของประชาชน ด้านการเปิดเผยข้อมูลหรือการประชาสัมพันธ์ ด้านการติดตามตรวจสอบ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานล้วนอยู่ในระดับมาก ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง ประกอบด้วย ปัจจัย ด้านการยอมรับและการให้เกียรติ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

นันทา โสรัตน์ และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2558) ได้ทำการศึกษา การศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และ ความขัดแย้งระหว่าง บุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร คุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการ ทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และความขัดแย้งระหว่างบุคคล ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วงศพัทธ์ นามบุตตี (2559) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานอย่างมี ความสุขของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น วัตถุประสงค์หลักของ การวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาล นครขอนแก่น กลุ่มเป้าหมาย 40 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจ ในการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่นปัจจัยแรงจูงใจ 1) ผู้บริหารหรือหัวหน้างานติดตามและพัฒนามีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมเพื่อจูงใจ พนักงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือยกย่องส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกที่มีผลงานดี ให้เป็นแบบอย่างที่ดี 3) จรรยาบรรณเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ 4) ด้านความรับผิดชอบสร้างแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบซึ่งผลสำเร็จของ งานเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ 5) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีการคิดและสร้างสรรค์งานใหม่ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงาน

ศิริกัลยา สามไชย (2559) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รวมทั้งเพื่อสร้างสมการ



พยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้างานและพนักงานปฏิบัติการในบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือน แบบประเมินภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง จำนวน 20 ข้อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจำนวน 59 ข้อ และพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำนวน 20 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 79 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 50 จบการศึกษาแล้วในระดับปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 55 สถานภาพสมรสแล้วร้อยละ 55 ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้มาแล้ว 1-3 ปี ร้อยละ 62.5 และได้รับเงินเดือนในช่วง 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 70 และส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง ส่วนแรงจูงใจในการทำงานเมื่อจำแนกตามปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยด้านอัตรารักษา พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านค่าตอบแทนที่อยู่ในระดับปานกลาง 2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม 3) แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านโอกาสในการเติบโตมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 4) แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานะทางอาชีพและด้านความสมดุลของงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 5) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 6) ผลของการศึกษาแบบพหุคูณพบว่า

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเชิงبارมีหรือการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จในการทำงานและโอกาสในการเติบโตสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 34

ผลวิจัยเป็นประโยชน์เพื่อนำมาปรับใช้สำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อจัดสรรกระจายผลตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพื่อเพิ่มพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งจะสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนและความสำเร็จขององค์กร

ณิชา คงสืบ (2560) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม  
กรณีศึกษา: บริษัท ลิสซิ่ง แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน 2) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร และ 3) อิทธิพลของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม  
กรณีศึกษา: บริษัท ลิสซิ่ง แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์ค กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.926 และเก็บข้อมูลกับพนักงานบริษัท ลิสซิ่ง แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน  
วิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการทำงานเป็นทีมโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัท ลิสซิ่ง แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พรเทพ แก้วเชื้อ (2560) ได้ทำการศึกษา พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในประเทศไทย บทความวิชาการเป็นการศึกษาเรื่องการศึกษาพฤติกรรมกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีขององค์การ (Organization Citizenship Behavior : OCB) ที่มิงงานวิจัยในประเทศไทย ในบทความจะเป็นการนำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เคยมีการวิจัยในประเทศไทยที่น่าสนใจและนำเสนอเฉพาะรูปแบบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ Organ เท่านั้นเนื่องจากเป็นที่สนใจในประเทศไทยเป็นอย่างมาก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นที่สนใจในประเทศไทยและหลายประเทศ เนื่องจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก และรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี วัฒนธรรมและเรื่องต่างๆ ที่ส่งผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทำให้การศึกษาเรื่องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นการศึกษาเพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยน พัฒนา ส่งเสริม หรือกระตุ้นการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภายในบริบทของประเทศไทยได้ และในบทความวิชาการนี้ยังได้เสนอปัจจัยที่เป็นเรื่องที่กำลังได้รับความสนใจอยู่ในปัจจุบัน คือ เรื่องทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่น่าสนใจในการพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป

สาธิต แก้วทึง (2560) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน การทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจร การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน 2) ศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจร จำนวน 247 คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantities research) การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร (Yamane, 1973) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และทดสอบความสัมพันธ์ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน และเงินเดือน 2) ประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงานภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาในการทำงาน และ 3) แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยผ่านควบคุมจรรยาบรรณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รวินท์พร สุวรรณรัตน์ และ บังอร โสฬส (2560) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิผลการทำงานในองค์การของบุคลากรวัยทำงาน รวมทั้งศึกษาอำนาจในการทำนายประสิทธิผลการทำงานในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยพนักงานในองค์การต่างๆ ซึ่งเป็นนักศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์จำนวน 401 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 401 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้ 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลการทำงานในองค์การ ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน 2) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน 3) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลการทำงานในองค์การทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน 4) แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอำนาจร่วมกันทำนายประสิทธิผลการทำงานในองค์การ ได้ร้อยละ 51.6 ผลการวิจัยทำให้เสนอแนะได้ว่าองค์การควรส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิผลการทำงานในองค์การสูงตามไปด้วย

ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 งานวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ

และปัจจัยค่าจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการทหาร ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 จำนวน 226 นาย (นายทหารชั้นสัญญาบัตร 30 นาย นายทหารชั้นประทวน 196 นาย) งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลโดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือใน 2 ด้าน คือ การทดสอบความเที่ยงตรงของ เนื้อหา (Content Validity) และการหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่ง ออก เป็น 2 ส่วนใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) และ การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยและปัจจัยค่า จุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.10 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.90 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.20 ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.90 ชั้นยศ สิบเอก คิดเป็นร้อยละ 22.12 และมีตำแหน่งงานหัวหน้าชุดยิง คิดเป็นร้อยละ 30.53 จากการศึกษาผู้วิจัยได้ตัวแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบด้วย ปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุด ปัจจัยค่าจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุกๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรสูงสุด 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สูงสุด และ 4) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตสูงสุด

### งานวิจัยต่างประเทศ

Podsakoff et al. (2000) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพื่อตรวจสอบวิพากษ์ทฤษฎีและงานวิจัยเชิงประจักษ์ รวมทั้งเสนอคำแนะนำสำหรับการวิจัยในอนาคต ซึ่งใช้การวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-Analysis) โดยศึกษาจากงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ผ่านมา ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ถูกศึกษามากที่สุดในฐานะที่เป็นปัจจัยเหตุของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Cohen-Charash and Spector (2001) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งใช้การวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-Analysis) โดยศึกษาจากงานวิจัยในอดีตที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมขององค์การจำนวน 190 ชิ้น มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 64,757 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การและการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Colquitt et al. (2001) ได้ทำการศึกษาเรื่องความยุติธรรมในสหัฐวรรษ ซึ่งใช้การวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-Analysis) โดยศึกษาจากงานวิจัยเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การย้อนหลังไป 25 ปี ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

LePine, Erez and Johnson (2002) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องธรรมชาติและองค์ประกอบของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อตรวจสอบวิพากษ์งานวิจัย ซึ่งใช้การวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-Analysis) โดยศึกษาจากงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ผ่านมาผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

William, Pitre and Zainuba (2002) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความยุติธรรมในองค์การและความตั้งใจที่จะแสดงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยศึกษาทั้งพนักงานในหลายอุตสาหกรรม องค์การ และตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Tepper and Taylor (2003) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยศึกษากับทหารกองรักษาการณ์ และผู้บังคับบัญชาจำนวน 373 นาย ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Chen (2003) ได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของโมเดลพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งสิ้น 1,138 คน พบว่า ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับผู้บริหารและระดับของการสนับสนุนจากองค์การ รวมถึงการให้รางวัลอย่างยุติธรรม ตลอดจนกระบวนการประเมินผลขององค์การที่มีความยุติธรรม เหล่านี้นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทั้งนี้เกิดขึ้นจากการรับรู้ถึงการให้รางวัล และกระบวนการประเมินผลขององค์การที่แสดงถึงความยุติธรรม

Juhani Ukko, et al. (2008) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โอกาสได้รับการเรียนรู้ ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และระบบการให้รางวัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับรู้ต่อการบริหาร ความแตกต่างของพนักงานแต่ละบุคคล และกระบวนการสนับสนุน ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการปฏิบัติงาน

M Sheik Mohamed (2012) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยทำการศึกษากับบุคลากรองค์การสื่อสารโทรคมนาคม เมืองตุรกีจำนวน 400 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์และอิทธิพลที่สำคัญ ของการการพัฒนา และทดสอบรูปแบบโครงสร้างการเชื่อมโยงความมุ่งมั่นอารมณ์ ความต่อเนื่องและความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการวิเคราะห์เส้นทาง PLS เปิดเผยว่าความมุ่งมั่นของกฎเกณฑ์และความมุ่งมั่นต่อเนื่องมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในขณะที่อารมณ์ความมุ่งมั่นไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Jun-Yen Wu (2015) ได้ทำการศึกษา การสำรวจของสื่อกลางรุ่นระหว่างภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร : ความสำคัญของความภาคภูมิใจแห่งตนเองในองค์กร ของอุตสาหกรรมบริการ ในประเทศไต้หวัน จุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเนื้อหาของการสร้างของ "ความเป็น

ผู้นำทางจิตวิญญาณ" ที่จะระบุบทบาทของตัวเองในการบริหารจัดการองค์กรในการสังเกตการณ์ตรวจสอบอิทธิพลที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรและการสำรวจความน่าเชื่อถือของกลไกใกล้เคียงมีแนวโน้มในการสร้างนี้ กระบวนการของการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ผ่านการใกล้เคียงขององค์กรตามความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งจะทำการศึกษาในอุตสาหกรรมบริการกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นธุรกิจค้าปลีกอุตสาหกรรมบริการ ในประเทศไต้หวัน จำนวน 239 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า การใกล้เคียงโดยความภาคภูมิใจในตนเองในองค์กร จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

โดยสรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อาจส่งผลและมีผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในทุกองค์กร ซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในทุกองค์กร ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิผลการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารทุกองค์กรควรให้ความสำคัญและตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา และเป็นสิ่งที่จะเชื่อมโยงไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ชี้วัดถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2557) แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ Organ (1988, pp. 157-164) และแนวคิดของ Steers (1981) มาประยุกต์และบูรณาการ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดต่างๆ ในแต่ละหัวข้อ ดังนี้

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

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 345 คน (ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม, 2562)

#### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 188 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 137)

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างมากขึ้นตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วทำการจับสลาก

รายชื่อ ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจนครบจำนวนตามที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. เทศบาลตำบลท่าอุเทน	59	32
2. เทศบาลตำบลเงินพระบาท	44	24
3. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล	38	21
4. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา	31	17
5. องค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี	32	17
6. องค์การบริหารส่วนตำบลพนอม	34	19
7. องค์การบริหารส่วนตำบลพะทาย	39	21
8. องค์การบริหารส่วนตำบลรามราช	32	17
9. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทา	36	20
รวม	345	188

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสังกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 197) คือ

- |           |           |         |   |
|-----------|-----------|---------|---|
| ค่าเฉลี่ย | 4.51-5.00 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| ค่าเฉลี่ย | 3.51-4.50 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก        |
| ค่าเฉลี่ย | 2.51-3.50 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย | 1.51-2.50 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย       |
| ค่าเฉลี่ย | 1.00-1.50 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถาม ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- |   |         |                          |
|---|---------|--------------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับมาก       |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับปานกลาง   |

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 197) คือ

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์กรในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์กรในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์กรในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์กรในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์กรในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา  
ประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน  
จังหวัดนครพนม ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-  
ended Form)

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะและ  
งานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดตัวแปร และข้อ  
คำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัย  
ที่เกี่ยวข้องโดยนำ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และ 2) แรงจูงใจ  
ในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัด  
นครพนม มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ นำพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ  
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม มากำหนดเป็น  
ตัวแปรตาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์ทฤษฎีการรับรู้หรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2557) แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ Organ (1988, pp. 157-164) และแนวคิด ทฤษฎีองค์ประกอบของประสิทธิผลการทำงาน ของ Steers (1981) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดย นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 253-254)

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

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 ข้อคำถามทุกข้อจึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้ โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล คณบดีคณะวิทยาการ  
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.สามารถ อัยกร อาจารย์ประจำคณะวิทยาการ  
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ละมัย รมเย็น อาจารย์ประจำคณะวิทยาการ  
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 นายสุชสันต์ ศรีวิสาร ท้องถิ่นอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

5.5 นางสาวกรรณิการ์ รัตนะวัน

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม  
ตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ  
เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

7. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power)  
โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถาม  
ที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน  
ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (ทรงศักดิ์ ภูมิสีอ่อน, 2560, หน้า 22)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

เมื่อ  $p$  หมายถึง ค่าความยากง่าย

$r$  หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก

$R_U$  หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

$R_L$  หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

$f$  หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

โดยได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามฉบับนี้ (รายละเอียดดังภาคผนวก)

1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง

0.368-0.896

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม อยู่ระหว่าง 0.368-0.887

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม อยู่ระหว่าง 0.389-0.896

8. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2-3 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ่างใน นพพร ธนะชัยพันธ์, 2550, หน้า 19)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

เมื่อ  $\alpha$  แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

$k$  แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$  แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม

$s^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้ (รายละเอียดดังภาคผนวก จ)

1) ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .940

2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม เท่ากับ .951

3) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม เท่ากับ .822

9. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 188 คน
2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 188 คน ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม
4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน
2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตาราง ประกอบความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ



3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ทำอย่างไร เพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

#### 1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสังกัด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับ 1) แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม และ 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

#### 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

2.1 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's test)

2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

2.2.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาค่าสัมพัทธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีสูตร ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 168)

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

เมื่อ  $r_{xy}$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

N แทน จำนวนข้อมูลของชุดที่ 1 หรือ 2

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1

$\sum Y$  แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2

$\sum XY$  แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนแต่ละคู่ของชุดที่ 1 และ 2

$\sum X^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 1

$\sum Y^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 2

$(\sum X)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 ยกกำลังสอง

$(\sum Y)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 ยกกำลังสอง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง -1.00 ถึง + 1.00 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่า  $r$  เป็นลบ แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า  $X$  เพิ่ม  $Y$  จะลด แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะเพิ่ม
  2. ค่า  $r$  เป็นบวก แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า  $X$  เพิ่ม  $Y$  จะเพิ่ม แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะลดด้วย
  3. ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
  4. ค่า  $r$  เข้าใกล้ 1 หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก
  5. ถ้า  $r$  เท่ากับ 0 แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  ไม่มีความสัมพันธ์กัน
  6. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์กันน้อย
- การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อินทชัย ตริวานิช, 2552)
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

2.2.2 การศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้า ตัวแปรอิสระเปลี่ยนแปลงไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอย ซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคตหรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557)

การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปร จะเรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย เขียนความสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i$$

เมื่อ  $\beta_0$  แทนระยะตัดแกน y (y - intercept)

$\beta$  แทนความชันของเส้นถดถอย (slope)

$$\hat{Y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta} x_i \quad \text{หรือจะได้ว่า}$$

$$\hat{Y}_i = b_0 + bX_i$$

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบที (t-test)
ANOVA	แทน	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of covariance)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบเอฟ (F-test)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of square)
MS	แทน	ความแปรปรวน (mean of sum of square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
$R^{2Adj}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์

TMOT	แทน	ผลรวมของแรงจูงใจในการทำงาน
MOT <sub>1</sub>	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน
MOT <sub>2</sub>	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
MOT <sub>3</sub>	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา
MOT <sub>4</sub>	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร
MOT <sub>5</sub>	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
MOT <sub>6</sub>	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน
MOT <sub>7</sub>	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น
TOCB	แทน	ผลรวมของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
OCB <sub>1</sub>	แทน	พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ
OCB <sub>2</sub>	แทน	พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่
OCB <sub>3</sub>	แทน	พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ
OCB <sub>4</sub>	แทน	พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น
OCB <sub>5</sub>	แทน	พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น
P-Value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n=188)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	104	55.32
- หญิง	84	44.68
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	28	14.89
- 31-40 ปี	82	43.62
- 41-50 ปี	49	26.06
- 51-60 ปี	29	15.43
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	15.43
- ปริญญาตรี	143	76.06
- สูงกว่าปริญญาตรี	16	8.51
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
- ไม่เกิน 15,000 บาท	31	16.49
- 15,001-20,000 บาท	75	39.89
- 20,001-30,000 บาท	43	22.87
- 30,001 บาท ขึ้นไป	39	20.74



ตาราง 2 (ต่อ)

(n=188)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้		
- 1-5 ปี	35	18.62
- 6-10 ปี	80	42.55
- 11-20 ปี	59	31.38
- 21 ปี ขึ้นไป	14	7.45
6. หน่วยงานที่สังกัด		
- เทศบาลตำบลท่าอุเทน	32	17.02
- เทศบาลตำบลเวินพระบาท	24	12.77
- องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล	21	11.17
- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา	17	9.04
- องค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี	17	9.04
- องค์การบริหารส่วนตำบลพนอม	19	10.11
- องค์การบริหารส่วนตำบลพะทาย	21	11.17
- องค์การบริหารส่วนตำบลรามราช	17	9.04
- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทา	20	10.64
รวม	188	100.00

จากตาราง 2 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม มีจำนวนทั้งสิ้น 188 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 55.32 และเพศหญิงจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 44.68

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 43.62 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 26.06 อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.43 และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.89

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 76.06 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.43 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.51

เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–20,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 39.89 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 22.87 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 20.74 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.49

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 6–10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 42.55 ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 11–20 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 31.38 ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 1–5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.62 และประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.45

เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสังกัดเทศบาลตำบลท่าอุเทน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.02 สังกัดเทศบาลตำบลเวินพระบาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.77 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.71 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพะทาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.71 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.64 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพนอม จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.11 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.04 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.04 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลรามราช จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.04

โดยสรุป ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม มีจำนวนทั้งสิ้น 188 คน ส่วนใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 55.32 มีอายุระหว่าง 31–40 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 43.62 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 76.06 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–20,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 39.89 มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 6–10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 42.55 และปฏิบัติงานสังกัดเทศบาลตำบลท่าอุเทน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.02

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 3-10

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน  
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน  
จังหวัดนครพนม รายด้าน

(n=188)

ด้าน ที่	แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ค่าตอบแทน	4.01	0.64	มาก
2	ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.08	0.63	มาก
3	การปกครองบังคับบัญชา	3.81	0.71	มาก
4	นโยบายและการบริหาร	4.23	0.53	มาก
5	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.05	0.65	มาก
6	ความมั่นคงในงาน	4.10	0.58	มาก
7	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	4.09	0.52	มาก
	รวม	4.05	0.50	มาก

จากตาราง 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ )  
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มี  
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 4.23$ ) รองลงมาคือ ความมั่นคง  
ในงาน ( $\bar{X} = 4.10$ ) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ( $\bar{X} = 4.09$ ) ด้านความสัมพันธ์กับ  
บุคคลอื่น ( $\bar{X} = 4.08$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.05$ ) ด้านค่าตอบแทน  
( $\bar{X} = 4.01$ ) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.81$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน  
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน  
จังหวัดนครพนม ด้านค่าตอบแทน รายข้อ

(n=188)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ ในปัจจุบัน มีความเหมาะสม	4.03	0.72	มาก
2	สิทธิเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการที่ได้รับมีความ เหมาะสม	3.82	0.76	มาก
3	เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา เบี้ยสนาม มีความเหมาะสม	4.08	0.76	มาก
4	ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ	4.04	0.80	มาก
5	เงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับสามารถ เบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันตามความจำเป็น	4.05	0.74	มาก
รวม		4.01	0.64	มาก

จากตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ  
มาก ( $\bar{X}=4.01$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก ทุกข้อ  
โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 3 เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา เบี้ยสนาม มีความเหมาะสม  
( $\bar{X}=4.18$ ) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 เงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับสามารถเบิก  
ได้อย่างรวดเร็ว ทันตามความจำเป็น ( $\bar{X}=4.05$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สิทธิเบิก  
ค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม ( $\bar{X}=3.82$ )

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน  
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน  
จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รายข้อ

(n=188)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคคล ภายในหน่วยงานของท่าน	4.10	0.79	มาก
2	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.70	มาก
3	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นกันเองในการ ทำงาน	4.12	0.80	มาก
4	ท่านรู้สึกพอใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงาน	3.99	0.82	มาก
5	ท่านได้รับการยอมรับ ด้านความรู้ความสามารถ จากเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.76	มาก
รวม		4.08	0.63	มาก

จากตาราง 5 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 5 ท่านได้รับการยอมรับ  
ด้านความรู้ความสามารถ จากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.13$ ) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 เพื่อน  
ร่วมงานของท่านมีความเป็นกันเองในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.12$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด  
คือ ข้อที่ 4 ท่านรู้สึกพอใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.99$ )

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน  
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน  
จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับบัญชา รายข้อ

(n=188)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรม ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	3.90	0.84	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3.87	0.77	มาก
3	ผู้บังคับบัญชากระจายความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเหมาะสม	3.85	0.83	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา คอยให้คำแนะนำและ ดูแลอยู่เสมอ	3.72	0.78	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรเกิด ความขัดแย้งในหน่วยงาน	3.73	0.97	มาก
	รวม	3.81	0.71	มาก

จากตาราง 6 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับบัญชา  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.81$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บังคับบัญชาของท่าน  
ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ( $\bar{X}=3.90$ ) รองลงมาคือ ข้อที่ 2  
ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ( $\bar{X}=3.87$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด  
คือ ข้อที่ 4 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา  
คอยให้คำแนะนำและดูแลอยู่เสมอ ( $\bar{X}=3.72$ )

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน  
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน  
จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหาร รายข้อ

(n=188)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านกำหนดนโยบายและเป้าหมาย ในการดำเนินงานที่ชัดเจน	3.97	0.69	มาก
2	หน่วยงานของท่านกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสม	4.07	0.71	มาก
3	นโยบายการบริหารของหน่วยงานสร้างความมั่นใจ ให้แก่บุคลากร	4.19	0.74	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการควบคุม ติดตาม การดำเนินการตามนโยบาย เป็นอย่างดี	4.02	0.74	มาก
5	การจัดระบบการทำงานในหน่วยงานของท่าน มีความคล่องตัวและเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.00	0.79	มาก
รวม		4.23	0.53	มาก

จากตาราง 7 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวม  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับ  
มาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 3 นโยบายการบริหารของหน่วยงาน  
สร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากร ( $\bar{X} = 4.19$ ) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 หน่วยงานของท่าน  
กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.07$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ  
ข้อที่ 1 หน่วยงานของท่านกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน  
( $\bar{X} = 3.97$ )

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน  
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน  
จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายข้อ

(n=188)

ข้อ ที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	สภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานของท่านเหมาะแก่ การทำงาน	3.97	0.69	มาก
2	อาคารสถานที่ในหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง ปลอดภัย	4.07	0.71	มาก
3	เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์สำนักงานตลอดจน อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการทำงาน	4.19	0.74	มาก
4	หน่วยงานได้จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานให้แก่ท่านอย่างเพียงพอ	4.02	0.74	มาก
5	หน่วยงานกำหนดระยะเวลาทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ	4.00	0.79	มาก
รวม		4.05	0.65	มาก

จากตาราง 8 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 3 เครื่องมือและวัสดุ  
อุปกรณ์สำนักงานตลอดจนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการทำงาน ( $\bar{X} = 4.19$ )  
รองลงมาคือ ข้อที่ 2 อาคารสถานที่ในหน่วยงานของท่านมีความมั่นคงปลอดภัย  
( $\bar{X} = 4.07$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 1 สภาพบรรยากาศสถานที่ทำงาน  
ของท่านเหมาะแก่การทำงาน ( $\bar{X} = 3.97$ )



ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน  
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน  
จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคงในงาน รายข้อ

(n=188)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานเพิ่มขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงานเพื่อความยั่งยืนในอาชีพ	4.05	0.74	มากที่สุด
2	หน้าที่การงานของท่านมั่นคงเมื่อเทียบกับการประกอบอาชีพอื่นๆ	4.22	0.67	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพและหน้าที่ การงาน	4.02	0.75	มาก
4	ท่านได้รับโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงาน ที่สูงขึ้นกว่าเดิม	4.13	0.71	มาก
5	ท่านพึงพอใจในความมั่นคงในงาน	4.06	0.67	มาก
รวม		4.10	0.58	มาก

จากตาราง 9 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวม  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่  
2 หน้าที่การงานของท่านมั่นคงเมื่อเทียบกับการประกอบอาชีพอื่นๆ ( $\bar{X} = 4.22$ ) รองลงมา  
คือ ข้อที่ 4 ท่านได้รับโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม ( $\bar{X} = 4.13$ )  
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ  
และหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 4.02$ )

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน  
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน  
จังหวัดนครพนม ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ รายข้อ

(n=188)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	สิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ในปัจจุบัน มีความเหมาะสม	4.24	0.62	มาก
2	เงินโบนัสที่ได้รับในแต่ละปี มีความเหมาะสม	4.32	0.61	มาก
3	หน่วยงานของท่านเน้นความยุติธรรมในการพิจารณา ความดีความชอบประจำปี	3.87	0.76	มาก
4	เงินสวัสดิการต่างๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน สามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว	3.98	0.70	มาก
5	ท่านมีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาอบรมต่อ ในวิชาชีพเพิ่มเติม	4.03	0.65	มาก
รวม		4.09	0.52	มาก

จากตาราง 10 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการ  
ทำงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 2 เงินโบนัสที่ได้รับในแต่ละ  
ปี มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.32$ ) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 สิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ  
นอกเหนือจากค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ในปัจจุบันมีความเหมาะสม  
( $\bar{X} = 4.24$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3 หน่วยงานของท่านเน้นความยุติธรรม  
ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ( $\bar{X} = 3.87$ )

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ  
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม**

ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง  
11-16

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน  
จังหวัดนครพนม รายด้าน

(n=188)

ด้าน ที่	พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การให้ความช่วยเหลือ	4.03	0.62	มาก
2	ความสำนึกในหน้าที่	3.75	0.89	มาก
3	การให้ความร่วมมือ	3.70	0.42	มาก
4	ความอดทนอดกลั้น	3.81	0.53	มาก
5	การคำนึงถึงผู้อื่น	4.11	0.42	มาก
	รวม	3.89	0.40	มาก

จากตาราง 11 พบว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X}=3.89$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ( $\bar{X}=4.11$ )  
รองลงมาคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ( $\bar{X}=4.03$ ) ด้านความอดทนอดกลั้น ( $\bar{X}=3.81$ )  
ด้านความสำนึกในหน้าที่ ( $\bar{X}=3.75$ ) และด้านการให้ความร่วมมือ ( $\bar{X}=3.70$ ) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการให้ความช่วยเหลือ รายข้อ

(n=188)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านเคยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานคนอื่นที่มีภาระงาน ล้นมือ หรืองานเร่งด่วน	4.17	0.63	มาก
2	ท่านพร้อมที่จะยื่นมือให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ	4.33	0.60	มาก
3	ท่านเคยปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้ มาทำงาน ลา หรือมีเหตุจำเป็นต้องหยุดงาน	4.05	0.87	มาก
4	ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหา เกี่ยวกับงาน	3.74	0.94	มาก
5	ท่านช่วยเหลือพนักงานใหม่ด้วยการให้คำแนะนำ แม้ว่าไม่ได้รับการร้องขอจากพนักงานใหม่ก็ตาม	3.87	0.82	มาก
	รวม	4.03	0.62	มาก

จากตาราง 12 พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการให้ความ  
ช่วยเหลือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า  
มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 3  
ท่านพร้อมที่จะยื่นมือให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ต้องการความช่วยเหลืออย่าง  
สม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.17$ ) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ท่านเคยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานคนอื่นที่มีภาระ  
งานล้นมือ หรืองานเร่งด่วน ( $\bar{X} = 4.17$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4  
ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน ( $\bar{X} = 3.74$ )

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านความสำนึกในหน้าที่ รายข้อ

(n=188)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านเชื่อว่าการทำงานในแต่ละวันให้ดีที่สุดจะนำไปสู่การได้รับการผลตอบแทนที่ดีกลับมาในอนาคต	3.80	1.03	มาก
2	ท่านตั้งใจทำงานให้ได้ดีกว่ามาตรฐานที่กำหนด	3.69	1.11	มาก
3	ท่านมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ได้แก่ การรักษาเวลา การรักษาความสะอาด	4.03	0.76	มาก
4	ท่านช่วยดูแลรักษาทรัพย์สินและทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร	3.49	1.24	ปานกลาง
5	ท่านสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่การเป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.77	0.90	มาก
รวม		3.75	0.89	มาก

จากตาราง 13 พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านความสำนึกในหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.75$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 3 ท่านมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ได้แก่ การรักษาเวลา การรักษาความสะอาด ( $\bar{X} = 4.03$ ) มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ท่านเชื่อว่าการทำงานในแต่ละวันให้ดีที่สุดจะนำไปสู่การได้รับการผลตอบแทนที่ดีกลับมาในอนาคต ( $\bar{X} = 3.80$ ) มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4 ท่านช่วยดูแลรักษาทรัพย์สินและทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร ( $\bar{X} = 3.49$ ) มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในระดับปานกลาง

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการให้ความร่วมมือ รายข้อ

(n=188)

ข้อ ที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการมีความพร้อมในกระบวนการต่างๆ ขององค์กร	3.56	0.79	มาก
2	ท่านได้มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาองค์กร เพื่อพร้อมรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.60	0.84	มาก
3	ท่านถือว่าเป็นหน้าที่ ที่ต้องรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร ทั้งๆที่ไม่ได้รับการร้องขอให้ปฏิบัติ	3.86	0.61	มาก
4	ท่านได้ติดตามข้อมูลข่าวสารขององค์กรโดยพร้อมให้ความร่วมมือเพื่อการพัฒนา	3.80	0.72	มาก
	รวม	3.70	0.42	มาก

จากตาราง 14 พบว่า พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการให้ความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 3 ท่านถือว่าเป็นหน้าที่ ที่ต้องรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร ทั้งๆที่ไม่ได้รับการร้องขอให้ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.86$ ) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ท่านได้ติดตามข้อมูลข่าวสารขององค์กรโดยพร้อมให้ความร่วมมือเพื่อการพัฒนา ( $\bar{X} = 3.80$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 1 ท่านได้แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการมีความพร้อมในกระบวนการต่างๆ ขององค์กร ( $\bar{X} = 3.56$ )

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านความอดทนอดกลั้น รายข้อ

(n=188)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีความมั่นคงของจิตใจในการเผชิญต่อความยากลำบากความผิดหวังความเครียดหรือความไม่สะดวกสบาย	3.69	0.79	มาก
2	ท่านปฏิบัติงานด้วยความสุขุมอดทนโดยไม่บ่นหรือแสดงความไม่พอใจ	3.84	0.73	มาก
3	ท่านไม่ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่	3.87	0.73	มาก
4	ท่านให้ความสำคัญกับเรื่องที่ดี มากกว่าเรื่องที่ผิดพลาด	3.75	0.81	มาก
5	ท่านไม่ค้นหาข้อผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานและองค์กรของท่าน	3.89	0.83	มาก
	รวม	3.81	0.53	มาก

จากตาราง 15 พบว่า พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านความอดทนอดกลั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.34$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 5 ท่านไม่ค้นหาข้อผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน และองค์กรของท่าน ( $\bar{X}=3.89$ ) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ท่านไม่ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่ ( $\bar{X}=3.87$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 1 ท่านมีความมั่นคงของจิตใจในการเผชิญต่อความยากลำบากความผิดหวังความเครียดหรือความไม่สะดวกสบาย ( $\bar{X}=3.69$ )

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการค้ำนึ่งถึงผู้อื่น รายข้อ

(n=188)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านแสดงออกด้วยควมสมัครใจเพื่อช่วยเพื่อนร่วมงานในการป้องกันปัญหา	3.81	0.57	มาก
2	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจสร้างปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน	4.09	0.62	มาก
3	ท่านใส่ใจในการกระทำของตนเองที่อาจมีผลต่องานของบุคคลอื่น	4.14	0.66	มาก
4	ท่านให้ความเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน	4.21	0.78	มาก
5	ท่านรวมแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์กร	4.30	0.57	มาก
	รวม	4.11	0.42	มาก

จากตาราง 16 พบว่า พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการค้ำนึ่งถึงผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 5 ท่านรวมแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กร รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ท่านให้ความเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.21$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 1 ท่านแสดงออกด้วยควมสมัครใจเพื่อช่วยเพื่อนร่วมงานในการป้องกันปัญหา ( $\bar{X} = 3.81$ )



**ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ  
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม  
จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม  
จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้  
เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และสังกัด รายละเอียดดังตาราง 17-26

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน  
จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านเพศ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ		ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )		t	Sig.
		ชาย (104 คน)	หญิง (84 คน)		
1.	การให้ความช่วยเหลือ	4.06	3.99	.177	.860
2.	ความสำนึกในหน้าที่	3.77	3.74	.514	.608
3.	การให้ความร่วมมือ	3.66	3.76	-1.122	.263
4.	ความอดทนอดกลั้น	3.77	3.86	1.155	.250
5.	การคำนึงถึงผู้อื่น	4.15	4.06	1.053	.294
รวม		3.89	3.89	.541	.589

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็น  
สมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน  
จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านเพศ โดยใช้ค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05  
พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่มีความ  
แตกต่างกัน

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน  
จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านอายุ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	.645	3	.215	.561	.641
	ภายในกลุ่ม	70.444	184	.383		
	รวม	71.089	187			
ความสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	4.960	3	1.653	2.145	.096
	ภายในกลุ่ม	141.807	184	.771		
	รวม	146.767	187			
การให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	.355	3	.118	.671	.571
	ภายในกลุ่ม	32.426	184	.176		
	รวม	32.780	187			
ความอดทนอดกลั้น	ระหว่างกลุ่ม	1.106	3	.369	1.332	.266
	ภายในกลุ่ม	50.924	184	.277		
	รวม	52.030	187			
การคำนึงถึงผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	.877	3	.292	1.662	.177
	ภายในกลุ่ม	32.346	184	.176		
	รวม	33.223	187			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.694	3	.231	1.453	.229
	ภายในกลุ่ม	29.292	184	.159		
	รวม	29.986	187			

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	2.348	2	1.174	3.160	.045*
	ภายในกลุ่ม	68.740	185	.372		
	รวม	71.089	187			
ความสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	7.026	2	3.513	4.651	.011*
	ภายในกลุ่ม	139.740	185	.755		
	รวม	146.767	187			
การให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	.281	2	.140	.799	.451
	ภายในกลุ่ม	32.499	185	.176		
	รวม	32.780	187			
ความอดทนอดกลั้น	ระหว่างกลุ่ม	.906	2	.453	1.640	.197
	ภายในกลุ่ม	51.123	185	.276		
	รวม	52.030	187			
การคำนึงถึงผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.242	2	.621	3.594	.029*
	ภายในกลุ่ม	31.980	185	.173		
	รวม	33.223	187			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.831	2	.416	2.637	.074
	ภายในกลุ่ม	29.155	185	.158		
	รวม	29.986	187			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือ
- 2) ด้านความสำนึกในหน้าที่
- และ 3) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน  
จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	1.585	3	.528	1.399	.245
	ภายในกลุ่ม	69.504	184	.378		
	รวม	71.089	187			
ความสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3.872	3	1.291	1.662	.177
	ภายในกลุ่ม	142.895	184	.777		
	รวม	146.767	187			
การให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	.768	3	.256	1.471	.224
	ภายในกลุ่ม	32.013	184	.174		
	รวม	32.780	187			
ความอดทนอดกลั้น	ระหว่างกลุ่ม	.543	3	.181	.647	.586
	ภายในกลุ่ม	51.486	184	.280		
	รวม	52.030	187			
การคำนึงถึงผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	.093	3	.031	.173	.915
	ภายในกลุ่ม	33.130	184	.180		
	รวม	33.223	187			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.537	3	.179	1.119	.343
	ภายในกลุ่ม	29.449	184	.160		
	รวม	29.986	187			

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า

พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านประสพการณ์การทำงานในหน่วยงาน

พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	1.777	3	.592	1.573	.198
	ภายในกลุ่ม	69.311	184	.377		
	รวม	71.089	187			
ความสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.948	3	.649	.825	.482
	ภายในกลุ่ม	144.819	184	.787		
	รวม	146.767	187			
การให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	.988	3	.329	1.905	.130
	ภายในกลุ่ม	31.793	184	.173		
	รวม	32.780	187			
ความอดทนอดกลั้น	ระหว่างกลุ่ม	.345	3	.115	.409	.747
	ภายในกลุ่ม	51.685	184	.281		
	รวม	52.030	187			
การคำนึงถึงผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	.254	3	.085	.473	.702
	ภายในกลุ่ม	32.969	184	.179		
	รวม	33.223	187			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.257	3	.086	.530	.663
	ภายในกลุ่ม	29.730	184	.162		
	รวม	29.986	187			

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน  
จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านหน่วยงานที่สังกัด

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	2.874	8	.359	.943	.483
	ภายในกลุ่ม	68.214	179	.381		
	รวม	71.089	187			
ความสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	5.213	8	.652	.824	.582
	ภายในกลุ่ม	141.553	179	.791		
	รวม	146.767	187			
การให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	3.791	8	.474	2.926	.054
	ภายในกลุ่ม	28.990	179	.162		
	รวม	32.780	187			
ความอดทนอดกลั้น	ระหว่างกลุ่ม	8.570	8	1.071	4.412	.000*
	ภายในกลุ่ม	43.459	179	.243		
	รวม	52.030	187			
การคำนึงถึงผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.315	8	.164	.922	.499
	ภายในกลุ่ม	31.907	179	.178		
	รวม	33.223	187			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.199	8	.275	1.771	.085
	ภายในกลุ่ม	27.787	179	.155		
	รวม	29.986	187			

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะด้านหน่วยงานที่สังกัด โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า พฤติกรรมการเป็น



สมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความอดทนอดกลั้น

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม**

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 23-24

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ศรีวานิช, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 23

ตาราง 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ตัวแปร	MOT <sub>1</sub>	MOT <sub>2</sub>	MOT <sub>3</sub>	MOT <sub>4</sub>	MOT <sub>5</sub>	MOT <sub>6</sub>	MOT <sub>7</sub>	TMOT	OCB <sub>1</sub>	OCB <sub>2</sub>	OCB <sub>3</sub>	OCB <sub>4</sub>	OCB <sub>5</sub>	TOCB
Mean	4.01	4.08	3.81	4.23	4.05	4.10	4.09	4.05	4.03	3.75	3.70	3.81	4.11	3.83
MOT <sub>1</sub>	1	.426**	.509**	.530**	.328**	.497**	.667**	.666**	.462**	.392**	.302**	.335**	.293**	.426**
MOT <sub>2</sub>		1	.627**	.471**	.410**	.391**	.415**	.610**	.449**	.400**	.366**	.478**	.475**	.594**
MOT <sub>3</sub>			1	.533**	.502**	.437**	.518**	.697**	.420**	.349**	.451**	.425**	.420**	.562**
MOT <sub>4</sub>				1	.587**	.455**	.462**	.651**	.415**	.432**	.453**	.314**	.214**	.489**
MOT <sub>5</sub>					1	.344**	.318**	.647**	.338**	.462**	.412**	.307**	.270**	.477**
MOT <sub>6</sub>						1	.761**	.653**	.703**	.367**	.385**	.377**	.444**	.633**
MOT <sub>7</sub>							1	.619**	.635**	.314**	.325**	.357**	.344**	.551**
TMOT								1	.658**	.508**	.505**	.489**	.465**	.618**
OCB <sub>1</sub>									1	.301**	.347**	.358**	.512**	.617**
OCB <sub>2</sub>										1	.584**	.382**	.356**	.679**
OCB <sub>3</sub>											1	.478**	.411**	.637**
OCB <sub>4</sub>												1	.545**	.652**
OCB <sub>5</sub>													1	.689**
TOCB														1

จากตาราง 23 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม (TMOT) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม (TOCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r=.618$ )

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม (TMOT) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ ( $OCB_1$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .658$ )
2. ด้านความสำนึกในหน้าที่ ( $OCB_2$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .508$ )
3. ด้านการให้ความร่วมมือ ( $OCB_3$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .505$ )
4. ด้านความอดทนอดกลั้น ( $OCB_4$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .489$ )
5. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ( $OCB_5$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .465$ )

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยภาพรวม (TOCB) กับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม (TMOT) เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทน ( $MOT_1$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .426$ )
2. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $MOT_2$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .594$ )

3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา (MOT<sub>3</sub>) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .562$ )
4. ด้านนโยบายและการบริหาร (MOT<sub>4</sub>) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .489$ )
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (MOT<sub>5</sub>) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .477$ )
6. ด้านความมั่นคงในงาน (MOT<sub>6</sub>) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .633$ )
7. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น (MOT<sub>7</sub>) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .551$ )

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม (TMOT) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม (TOCB) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .718$ ) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อแรงในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) ไม่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตนเอง จึงไม่มีปัญหาเรื่องภาวะพหุสัมพันธ์รวม จึงสามารถนำไปวิเคราะห์หาค่าการถดถอยพหุคูณได้

#### ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

แสดงรายละเอียดดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน  
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ตัวแปร	B	Std. error	$(\beta)$	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.557	.175		8.889	.000		
ค่าตอบแทน	.064	.049	.101	1.301	.195	.932	1.07
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.077	.056	.122	1.377	.170	.935	1.08
การปกครองบังคับบัญชา	.173	.052	.307	3.344	.001**	.937	1.12
นโยบายและการบริหาร	.035	.057	.046	.616	.539	.929	1.16
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.206	.062	.332	3.326	.001**	.933	1.09
ความมั่นคงในงาน	.063	.055	.091	1.140	.256	.928	1.07
สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	.121	.049	.156	2.480	.014*	.937	1.15

$R^2 = .651$ ,  $R^{2Adj} = .638$ ,  $F = 48.052$ ,  $Sig = .000^{**}$

จากตาราง 24 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านค่าตอบแทน ( $MOT_1$ ) (มีค่าเบต้า = .101) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $MOT_2$ ) (มีค่าเบต้า = .122) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $MOT_4$ ) (มีค่าเบต้า = .046) และด้านความมั่นคงในงาน ( $MOT_6$ ) (มีค่าเบต้า = .091) ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $MOT_3$ ) (มีค่าเบต้า = .307) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $MOT_5$ ) (มีค่าเบต้า = .332) และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ( $MOT_7$ ) (มีค่าเบต้า = .156) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .638 ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $MOT_3$ ) (มีค่าเบต้า

=.307) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $MOT_5$ ) (มีค่าเบต้า =.332) และด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ( $MOT_7$ ) (มีค่าเบต้า =.156) สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 63.80 ส่วนที่เหลือร้อยละ 44.10 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้น จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 168)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.557 + .064(X_1) + .077(X_2) + .173(X_3) + .035(X_4) + .206(X_5) + .063(X_6) + .121(X_7)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .307^{**}(Z_3) + .332^{**}(Z_5) + .156^{*}(Z_7)$$

**ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา  
ประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ  
ท่าอุเทน จังหวัดนครพนม**

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา  
ประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน  
จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 25

ตาราง 25 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน (n = 188)	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	105	55.85
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	83	44.15
รวม	188	100.00

จากตาราง 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 188 คน มีผู้ตอบ  
แบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา  
ประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน  
จังหวัดนครพนม จากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 55.85  
ส่วนที่เหลือจำนวน 83 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 44.15

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา  
ประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน  
จังหวัดนครพนม สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม  
ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อ การศึกษาต่อ ตลอดจนการแสวงหา  
ความรู้ในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม  
ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของที่ทำงานให้มีความเหมาะสม



3. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และมีความเป็นอิสระในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
5. ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และควรนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใสและยุติธรรมและได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ควรจัดระบบการบริหารงานภายในองค์กรเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ
7. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จ ลุล่วง
8. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ
9. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ควรพิจารณาจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณ และคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน
10. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ควรเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่พนักงาน ให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์การแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

#### สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม มีจำนวนทั้งสิ้น 188 คน ส่วนใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 55.32 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 43.62 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 76.06 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 39.89 มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 6-10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 42.55 และปฏิบัติงานสังกัดเทศบาลตำบลท่าอุเทน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.02

2. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 4.23$ ) รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 4.10$ ) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ( $\bar{X} = 4.09$ ) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $\bar{X} = 4.08$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.05$ ) ด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 4.01$ ) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.81$ ) ตามลำดับ

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

( $\bar{X} = 3.89$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.11$ ) รองลงมาคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ( $\bar{X} = 4.03$ ) ด้านความอดทนอดกลั้น ( $\bar{X} = 3.81$ ) ด้านความสำนึกในหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.75$ ) และด้านการให้ความร่วมมือ ( $\bar{X} = 3.70$ ) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

4.1 ตามคุณลักษณะด้านเพศพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 ตามคุณลักษณะด้านอายุ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.3 ตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ

1) ด้านการให้ความช่วยเหลือ 2) ด้านความสำนึกในหน้าที่ และ 3) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

4.4 ตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.5 ตามคุณลักษณะด้านประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.6 ตามคุณลักษณะด้านหน่วยงานที่สังกัด พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความอดทนอดกลั้น

5. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านค่าตอบแทน ( $MOT_1$ ) (มีค่าเบต้า = .101) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $MOT_2$ ) (มีค่าเบต้า = .122) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $MOT_4$ ) (มีค่าเบต้า = .046) และด้านความมั่นคงในงาน ( $MOT_6$ ) (มีค่าเบต้า = .091) ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $MOT_3$ ) (มีค่าเบต้า = .307) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $MOT_5$ ) (มีค่าเบต้า = .332) และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ( $MOT_7$ ) (มีค่าเบต้า = .156) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .638

ซึ่ง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $MOT_3$ ) (มีค่าเบต้า = .307) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $MOT_5$ ) (มีค่าเบต้า = .332) และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ( $MOT_7$ ) (มีค่าเบต้า = .156) สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 63.80 ส่วนที่เหลือร้อยละ 44.10 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ

6. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สามารถสรุปเป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

6.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ ตลอดจนงานแสวงหาความรู้ในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

6.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของที่ทำงานให้มีความเหมาะสม

6.3 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

6.4 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และมีความเป็นอิสระในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6.5 ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และควรนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใสและยุติธรรมและได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

6.6 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ควรจัดระบบการบริหารงานภายในองค์กรเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

6.7 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จ ลุล่วง

6.8 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

6.9 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ควรพิจารณาจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน

6.10 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ควรเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่พนักงาน ให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

## อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 4.23$ ) รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 4.10$ ) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ( $\bar{X} = 4.09$ ) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $\bar{X} = 4.08$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.05$ ) ด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 4.01$ ) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.81$ ) ตามลำดับ

โดย ด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน้าที่การงานของท่านมั่นคงเมื่อเทียบกับการประกอบอาชีพอื่นๆ ( $\bar{X} = 4.22$ ) รองลงมาคือ ท่านได้รับโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม ( $\bar{X} = 4.13$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 4.02$ ) ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงาน ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็น ธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 3.90$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.87$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา คอยให้คำแนะนำและดูแล อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.72$ )

ที่ผลการเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม มีการจัดโครงสร้าง แบ่งหน้าที่ อย่างชัดเจน มีการปกครองและ กระจายงาน ตามสายการบังคับบัญชา มีเอกสารกำหนดหน้าที่ประจำตัวตามตำแหน่งงาน ทุกตำแหน่ง ผู้บริหารมีการจัดการประชุมบุคลากรร่วมกันเป็นประจำในทุกสัปดาห์ เพื่อติดตามความก้าวหน้า ให้คำปรึกษา และให้การสนับสนุนความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการควบคุมงานอย่างใกล้ชิดและให้โอกาสในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยวิธีการ ต่างๆ เช่น เมื่อพนักงานมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงาน จะมีการเปิดโอกาสให้พนักงานนำเสนอ วิธีการแก้ปัญหาหาข้อดีและข้อเสีย และตัดสินใจร่วมกัน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่เปิดโอกาสพนักงานในการ เติบโต เช่น การได้รับการฝึกอบรมเพื่อได้รับความรู้ที่ต้องใช้ตามตำแหน่งงานอย่างเพียงพอ

จะส่งผลให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ งานที่มีความหลากหลายจะทำให้บุคลากรได้ฝึกทักษะการปฏิบัติงานที่ยากขึ้นและหลากหลายด้านเพิ่มมากขึ้นมีการสนับสนุนความก้าวหน้าในงานให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมและยุติธรรมสำหรับพนักงานทุกคนในองค์กร เช่น มีการเลื่อนขั้นพนักงานมาจากพนักงานระดับล่างอย่างยุติธรรม นอกจากนี้ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเป็นกันเองกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและนำไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงานในด้านต่างๆ ซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชชา คงสืบ (2560)

ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัท ลีสซิ่ง แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต แก้วทึง (2560) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน การทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจร ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน และเงินเดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริกัลยา สามไชย (2559)

ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานเมื่อจำแนกตามปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยด้านธำรงรักษา พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านค่าตอบแทนที่อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาภาณี แสงฝ้าย (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาในด้านต่างๆ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบสูงสุด รองลงมาด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบาย

และการพัฒนา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

2. จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรรองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.11$ ) รองลงมาคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ( $\bar{X} = 4.03$ ) ด้านความอดทนอดกลั้น ( $\bar{X} = 3.81$ ) ด้านความสำนึกในหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.75$ ) และด้านการให้ความร่วมมือ ( $\bar{X} = 3.70$ ) ตามลำดับ

โดย ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านร่วมแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กร รองลงมาคือ ท่านให้ความเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.21$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านแสดงออกด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเพื่อนร่วมงานในการป้องกันปัญหา ( $\bar{X} = 3.81$ ) ส่วน ด้านการให้ความร่วมมือ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านถือว่าเป็นหน้าที่ ที่ต้องรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร ทั้ง ๆที่ไม่ได้รับการร้องขอให้ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.86$ ) รองลงมาคือ ท่านได้ติดตามข้อมูลข่าวสารขององค์กรโดยพร้อมให้ความร่วมมือเพื่อการพัฒนา ( $\bar{X} = 3.80$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการมีความพร้อมในกระบวนการต่างๆ ขององค์กร ( $\bar{X} = 3.56$ )

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนมมีการรณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้บุคลากร มีความรักและมีความภาคภูมิใจ ต่อหน่วยงาน รักองค์กร มีการจัดกิจกรรมเสริมความสามัคคี เช่น จัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในวาระต่างๆ การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ ปีใหม่ประจำปี รวมทั้งมีการมอบรางวัลผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำทุกปี เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ พฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ เป็นพฤติกรรมที่บุคคลเต็มใจกระทำด้วยตนเอง โดยมีได้ถูกบังคับจากองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นปัจจัยหลักในการกำหนดพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ บุคลากรเหล่านั้นจะมีความพยายามทุ่มเท



ในการทำงานให้มีประสิทธิผลการทำงานสูงสุด รวมถึงให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ด้วยการทำงานอย่างตรงต่อเวลา โดยผลงานที่สำเร็จนั้นจะมีคุณภาพและได้ปริมาณตามมาตรฐานที่ควรจะเป็น ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรที่ไม่มีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ด้อยกว่า

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิรินทร์พร สุวรรณรัตน์และ บังอร โสฬส (2560) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชชา คงสีบ (2560) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อการทำงาน เป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัท ลิสซิ่ง แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริกัลยา สามไชย (2559) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง

3. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านค่าตอบแทน ( $MOT_1$ ) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $MOT_2$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $MOT_4$ ) และด้านความมั่นคงในงาน ( $MOT_6$ ) ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $MOT_3$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $MOT_5$ ) และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ( $MOT_7$ ) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .638

ซึ่ง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $MOT_3$ ) (มีค่าเบต้า = .307) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $MOT_5$ ) (มีค่าเบต้า = .332) และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ( $MOT_7$ ) (มีค่าเบต้า = .156) สามารถรวมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัด นครพนม ได้ร้อยละ 63.80 ส่วนที่เหลือร้อยละ 44.10 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัด นครพนม มีการสร้างแรงจูงใจ อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อาทิ การจัดโครงสร้างการทำงาน การกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การให้การ สนับสนุน การช่วยเหลือกันซึ่งกันและกันในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน การยกย่อง ชมเชยในความสำเร็จ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ต่อหน่วยงาน มีการจัดกิจกรรม ร่วมกัน มีการมอบรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น มีการจัดการ ประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา การทำงานร่วมกันระหว่างกองต่างๆ ในทุกสัปดาห์ มีการประเมินผล การทำงานด้วยความ ยุติธรรม โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นแรงผลักดัน ให้บุคลากรสามารถทำงาน ได้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ และส่งผลให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ ก็จะดีตามด้วย เป็นต้น เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานเป็นความ ต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์ ที่ใช้แรงจูงใจนี้ผลักดันให้ทำสิ่งใดก็ตามให้ดีที่สุด โดยบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะไม่ละทิ้งงานและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคจะพยายาม คิดหาวิธีการให้การทำงานประสบความสำเร็จ หรือกล่าวได้ว่าแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้น ชักจูงให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่างๆ ด้วยเหตุดังกล่าว แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นจิต ลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่บุคคลควรมี ผู้บริหารจึงควรพัฒนาให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ทุกคนในองค์การ เพราะแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อการเกิดพฤติกรรม ที่พึงปรารถนาในการทำงานอย่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิรินทร์ สุวรรณรัตน์ และ บังอร ไสพ์ส (2560) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลการทำงานในองค์การทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

2) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน 3) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลการทำงานในองค์การทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน 4) แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอำนาจร่วมกันทำนายประสิทธิผลการทำงานในองค์การได้ร้อยละ 51.6 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌีนา คองลีบ (2560) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัท ลิสซิ่ง แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัท ลิสซิ่ง แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริกัลยา สามไชย (2559) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า 1 แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านโอกาสในการเติบโตมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 2 แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานะทางอาชีพและด้านความสมดุลของงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 3) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 4) ผลของการศึกษาแบบพหุคูณพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเชิงบริหารหรือการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จในการทำงานและโอกาสในการเติบโตสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 34

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน รายละเอียด

## ตาราง 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อสมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ในภาพรวม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ	ปฏิเสธ
2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ในภาพรวม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ	ปฏิเสธ
3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ในภาพรวม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	ปฏิเสธ
4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ในภาพรวม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ปฏิเสธ
5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ในภาพรวม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้	ปฏิเสธ
6. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ในภาพรวม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด	ปฏิเสธ
7. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม	ยอมรับ

จากตาราง 26 ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ทุกคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จึงยอมรับสมมติฐาน

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยการพัฒนาให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของใต้บังคับบัญชา คอยให้คำแนะนำและดูแลอยู่เสมอ ด้วยการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านค่าตอบแทน โดยควรพิจารณาสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการที่บุคลากรจะได้รับให้มีความเหมาะสมเบิกจ่ายด้วยความรวดเร็ว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยควรมีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของที่ทำงานให้มีความเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการให้ความร่วมมือ โดยการส่งเสริมและปลุกฝังให้บุคลากร มีความรักในองค์การต้องรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร ให้รู้จักติดตามการเคลื่อนไหวขององค์กร จากประกาศ และแหล่งข่าวสารต่างๆ ในองค์กร และให้มีความพร้อมรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งขององค์กร

ด้านความสำนึกในหน้าที่ โดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรช่วยดูแลรักษาทรัพย์สิน และทรัพยากรต่างๆ ขององค์กร และด้านความอดทนอดกลั้น โดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรมีความมั่นคงของจิตใจในการเผชิญต่อความยากลำบากความผิดพลาด ความเครียดหรือความไม่สะดวกสบาย

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมุ่งเน้นพัฒนาแรงจูงใจของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นลำดับแรก รองลงมาคือด้านปกครองบังคับบัญชา และด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ตามลำดับ โดยการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารแรงจูงใจที่เหมาะสมต่อ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปกครองบังคับบัญชาและเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง ควรมีการ จัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และควรเสริมสร้างพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่พนักงาน ให้มีความมั่นใจ ในอนาคตการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาส ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับพื้นที่ อื่นๆ เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของแต่ละพื้นที่

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ แรงจูงใจ ในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิง กลยุทธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร การสร้างทีมงาน ของผู้บริหาร ที่อาจส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

2.4 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงขึ้นไป เช่น การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อสร้างตัวชี้วัด การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เสนอต่อกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
ของบุคลากร: กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. *วารสารวิชาการ  
ปทุมวัน*, 1(1), หน้า 1-5.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชีย  
เพรส (1989).
- กานดา จันท์แย้ม. (2556). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
โอเดียนสโตร์.
- โกวิท พวงงาม. (2549). *องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย ปรับวิธีคิด เพิ่มความสามารถ  
และพลังสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: เอกสารเผยแพร่ศูนย์ศึกษาการพัฒนา  
ประชาธิปไตย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โกวิท พวงงาม. (2550). *การปกครองท้องถิ่น: ว่าด้วยทฤษฎี แนวคิด และหลักการ*.  
กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพรส.
- ขวัญพูนท์ ยิ่งประภาฤดี. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน  
กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามซานิทารีแวร์ จำกัด*.  
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชุตินา ชุตินานนท์. (2554). *พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีผลต่อองค์การ  
แห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่*.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชุตินา มาลัย. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ  
ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชุตินา คุณนะ. (2557). *การศึกษาและเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้  
ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงานและ  
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
เพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ  
องค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ชูเกียรติ ชาทะรุปะ. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสถานีดารวจนครบาลนางเลิ้ง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2549). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิชเนศพรินท์ติ้งเซ็นเตอร์ จำกัด.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2557). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิชเนศพรินท์ติ้งเซ็นเตอร์ จำกัด.
- ณัฐวัตร เบ็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ณิชา คงสีบ. (2560). *แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัท ลีสซิ่งแห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม.. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด*. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เทือน ทองแก้ว. (2549). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธนารี ริมพงษ์พิศาล. (2555). *แรงจูงใจที่มีผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาแรงงาน การประปานครหลวง สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนวัฒน์ คำภีลานนท์. (2550). *การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชน ในการพัฒนาท้องถิ่นเขตเทศบาลเมืองคูคต จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- ฉัตรฤทธิ ปนาร์ักษ์. (2555). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด.” *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร* ปีที่ 32 ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2555.
- นราธิป ศรีราม. (2550). *การวางแผนทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอกสารประกอบการสอนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หน่วยที่ 8-15.
- นันทา โสรัตน์ และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2558). *การศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). *จริยธรรมธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: บริษัทเซ็นทรัลเอน์ซ์เพรส.
- ประหยัด หงส์ทองคำ. (2541). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ปอแก้ว จันทคุณ. (2551). *การเปรียบเทียบลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมผู้นำระหว่างทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมแตกต่างกัน: กรณีศึกษาบริษัท ฮีโน่มอเตอร์แมนแพคทอรี (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภูวดล วงศ์รัตน์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดเพชรบุรี*. เพชรบุรี: สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- พรเทพ แก้วเชื้อ. (2560). *พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในประเทศไทย*. รายงานการวิจัย คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- รสคนธ์ รัตน์เสริมพงศ์. (2551). *การบริหารงานภาครัฐ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร จำกัด.
- รัชวลี วรอุฒ. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รวินท์พร สุวรรณรัตน์ และ บังอร โสฬส. (2560). *แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร วัยทำงาน*. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลดาภาณี แสงฝ้าย. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี*. สารนิพนธ์ ปร.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ลิขิต ธีรเวคิน. (2540). *วิวัฒนาการการเมืองการปกครองไทย (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วงศพัทธ์ นามบุตดี. (2559). *แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานเทศบาล นครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2552). *ยุทธศาสตร์การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- แวร์ซ์ ธาราสมบัติ. (2544) *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิชชุลดา ลดาวัลย์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิไลวรรณ ศรีหาคา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้กับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์บัญชี มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริกัลยา สามไชย. (2559). *แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์เครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง*. งานวิจัยศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ศศิพร ภูมิสุวรรณ. (2554). *การศึกษารูปแบบการนำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สงคราม ขาเลศักดิ์, ร.ต.อ. (2546). *ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ของตำรวจสายตรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงใหม่*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สญาญู อีระวณิชตระกูล. (2551). *การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน*. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 16 (มิถุนายน-ตุลาคม), หน้า 15-28.
- สมคิด บางโม. (2557). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมคิด เลิศไพฑูย์. (2550). *กฎหมายการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ธรรมมถการพิมพ์
- สมยศ นาวิกการ. (2553). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจเทรตติ้ง.
- สมาน รังสียุทธ และสุธี สุทธิสมบูรณ์. (2544). *หลักการบริหารเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สัมหวาน.
- สาธิต แก้วทึง. (2560). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- สิรินาถ ตามวงษ์วาน. (2556). *อิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันที่มีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร*. วิทยานิพนธ์สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (2547). *หลักการบริหารงานบุคคล: เอกสารคำสอน วิชา 230261*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุตารัตน์ ครุฑสิทธิ์. (2557). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ* มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อดิพงษ์ ลีดิพิทยา. (2550). *ความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระสัง อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์. รายงานการวิจัย.* กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อธิวัฒน์ ปาคาธา. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- อวยชัย จันทร์เพ็ญ. (2547). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- อุกฤษฏ์ เกตุกัณฑ์. (2549). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าแบบอิสระ บธ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- Alderfer, C. P. (1992). Editor's introduction: Contemporary issues in professional work with groups .*The Journal of Applied Behavioral Science, 28, 9–14.*
- Barnard, C. I. (1968). *The Function of the Executive* Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Bush, Graham. (1991). *Governing Big Cities: The Management of Decentralization.* Department of Politics Victoria University of Wellington.
- Casio, W. F. (1989). *Managing Human Resources.* New York: Mc Graw–Hill.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits.* 6th ed. New York: McGraw–Hill.
- Clark, John. (1957). *Outline of Local Government of The United Kingdom .* London: Sir Lassie Piton and son.
- Clegg, S. R., C. Hardy., and W. R. Nord. (1996). *Handbook of Organization Studies.* 1st ed. London: SAGE.

- Cohen-Charash, Y. and P. E. Spector. (2001). "The role of justice in organizations: A meta analysis". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 86(2): 278-321, p. 100.
- Colquitt, J. A., et al. (2001). "Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research". *Journal of Applied Psychology*. 86(3), pp. 425-445.
- Draft, R.L. (2000). *The leadership experience*. New York: Harcourt College Publishers.
- George, J. M. and G. R. Jones. (2002). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 3rd ed. NJ: Prentice-Hall.
- Gordon, J.R. (1991). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior* (3<sup>rd</sup> ed.). Massachusetts: Allyn and Baco.
- Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 8<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Griffin, R. W. (1996). *Management* (5th ed.). Houghton: Mifflin.
- Griffin, R. W. (1999). *Management* (7th ed.). Houghton: Mifflin.
- Hellriegel, D. and J. W. Slocum, Jr. (2004). *Organizational Behavior*. 10th ed. OH: Thomson / South-Western.
- Herzberg, Frederick and Others. (1959). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hsu, Ming-Yi and Kernohan, George. (2006). Dimensions of hospital nurses' quality of working life. Nursing and healthcare management and policy. *Journal of Advanced Nursing*. 54(1), 120-131.
- Hodgetts, R.M. and Hegar, K.W. (2008). *Modern Human Relation at Work*. Miami: Edward Brothers.
- Holloway, William V. (1951). *State and Local government in the United States*. Mc Graw-Hill, New York.

- Huse, E.F. and T.G. Cummings. (1985). *Organization and Change*. Minnesota: West Publishing.
- Jahangir, N.; Akbar, M. M. and Haq, M. (2004). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *BRAC University Journal*. 1 (2): 75–85.
- Jewell, L. N. (1998). *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*. 3rd ed. Pacific Grove: Brooks/Cole.
- Juhani Ukko, Jarkko Tenhunen, Hannu Rantanen. (2008). The impacts of performance measurement on the quality of working life. *Journal of Business Performance Management (IJBPM)*, 10(1).
- Jun–Yen Wu. (2016). *Exploration of Mediating Models Between Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of Organization Based Self–Esteem in Service Industries*. Department of Business Administration TransWorld University, Taiwan.
- Knox, S., & Irving, J.A. (1997). *Nurse manager perceptions of healthcare executive behavior during organization change*. JONA.
- Kreitner, R. and A. Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*. 5th ed. Boston: Irwin /McGraw–Hill. 101
- Lehrer, R. N. (1982). *Participative Productivity and Quality of Work Life*. London: Prentice–Hall.
- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta–analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 52–65.
- McCormick, E. I. & Josep, T. (1974). *Industrial Psychology*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice–Hall.
- M Sheik Mohamed. (2012). *Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior*. Jamal Institute of Management, Jamal Mohamed College, Tiruchirappalli, Tamil Nadu, India.
- Mondy, R. W. & Noe, R. W. (1996). *Human Resource Management*. New York: Prentice Hall.



- Moorhead, G. and R. W. Griffin. (1998). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. 5th ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Motowidlo, S. J., W. C. Borman., and M. J. Schmit. (1997). "A theory of individual differences in task and contextual performance". *Human Performance*. 10 (2), pp. 71–83.
- Newstrom, J. W. and K. Davis. (1997). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. 10th ed. New York: McGraw–Hill.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Goods Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington.
- Podsakoff, P. M., et al. (2000). "Organizational citizenship behaviors: A critical review of the the oretical and empirical literature and suggestions for future research". *Journal of Management*. 26 (3), pp. 513–563.
- Riggio, R. E. (2002). *Introduction to Industrial / Organizational Psychology*. 4th ed. NJ: Prentice–Hall.
- Robbin, S.P. (2005). *Organization behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Saal, Frank E. and Patrick A. Knight. (1995). *Industrial/Organizational Psychology*. 2<sup>nd</sup>ed. California: Wadsworth.
- Schermerhorn, J. R., Huntand, J. G., & Osbon, R. N. (1991). *Managing organizational behavior*. New York: John Wiley & Sons.
- Schuler, R.S., Beutell, N.J. & youngblood., S.A. (1989). *Effective Personnel Management* (3<sup>rd</sup> ed). Minessota: Nest Publshing.
- Smith, C. A., Organ, D. W., and Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*. 68, pp. 653 – 663.
- Spector, P. E. (2000). *Industries and Organizational Psychology Research and Practice*. (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Spector, P. E. (2003). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. 3<sup>rd</sup> ed. New York: John Wiley.

- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1991). *Managing organizational behavior* (4th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavior view*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Tepper, B. J. and E. C. Taylor. (2003). "Relationships among supervisors' and subordinates' procedural justice perceptions and organizational citizenship behaviors". *Academy of Management Journal*. 46 (1), pp. 97-105.
- Werther, W. B. & Davis, K. (1993). *Human Resources and Personnel Management* (4<sup>th</sup> ed). New York: McGraw-Hill.
- Wit, Danial. (1967). *A Comparative Survey of Local Government and Administration*. Bangkok: Kurusapha Press.
- William A. Robson. (1953). *Local Government*. In *Encyclopedia of Social science*. New York: The Macmillan.
- Wyatt, T.A. and Wah, C.y. (2001). *Perceptions of QWL: A study of ministration of social affairs gonsiori 29*, Tallinn 15027.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า  
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวกรรณิการ์ รัตนะวัน

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

ด้วย นางสาวพรเพ็ชร บุตรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรเพ็ชร บุตรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๒๔ ๓๘๕๙

“คหฺสกล รักษกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุชนันต์ ศรีวรสาร

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

ด้วย นางสาวพรเพชร บุตรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์โฮง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรเพชร บุตรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๒๔ ๓๘๕๙

“อย่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๘๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนโดย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

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

ด้วย นางสาวพรเพชร บุตรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุทุมภิมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรเพชร บุตรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๒๔ ๓๘๕๙

“คหฺสกล รักษกมล ท้าเพ็ลสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร

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

ด้วย นางสาวพรเพชร บุตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์โงส เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรเพชร บุตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๒๑๔ ๓๘๕๙

"ภักดีภักดี รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

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

ด้วย นางสาวพรเพชร บุตรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
 ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรเพชร บุตรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๒๔ ๓๘๕๙๙

"ภยฺสกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๐๒๕



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

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ท้องถิ่นอำเภอโพนสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรเพชร บุตรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๓๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรส เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมให้แก่นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรเพชร บุตรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๒๔ ๓๘๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕๕

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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลท่าอุเทน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพรเพชร บุตรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรเพชร บุตรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๒๔ ๓๘๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเวินพระบาท

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพรเพชร บุตรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรเพชร บุตรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๒๔ ๓๘๕๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักศึกษาเพื่อการศึกษา

เรียน นายกองค้ำการบริหารส่วนตำบลโนนตาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักศึกษา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพรเพชร บุตรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์โรจน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรเพชร บุตรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๒๔ ๓๘๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕๕

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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพรเพชร บุตรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกัมมจกล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรเพชร บุตรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๒๑๔ ๓๘๕๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนำมาศึกษาเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน นายกองการบริหารส่วนตำบลไชยบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพรเพชร บุตรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๓๖๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรเพชร บุตรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๒๔ ๓๘๕๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ยว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้ำการบริหารส่วนตำบลพนอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพรเพชร บุตรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๒๖๕๒๓๓๖๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๕๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรเพชร บุตรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๒๔ ๓๘๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕๕

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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลพะทาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพรเพชร บุตรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๑๔๒๖๔๒๓๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรฉัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรเพชร บุตรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๒๔ ๓๘๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๕๕

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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลรามราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพรเพชร บุตรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๓๖๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิกานต์ เพียรชัยนงกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรเพชร บุตรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๒๔ ๓๘๕๕๙

**"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"**



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕๕

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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพรเพียร บุตรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๒๖๕๒๓๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมภิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิัญญาศรณ์ สวัสดิ์โธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มาก ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยญูธรรม์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรเพียร บุตรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๒๔ ๓๘๕๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข  
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล คณบดีคณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร อาจารย์ประจำคณะวิทยาการ  
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น อาจารย์ประจำคณะวิทยาการ  
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายสุขสันต์ ศรีวิสาร ท้องถิ่นอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
5. นางสาวกรรณิการ์ รัตนะวัน

ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน  
จังหวัดนครพนม

\*\*\*\*\*

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม คำตอบของท่านจะเก็บเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

3. โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หรือในช่องที่ตรงกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของท่านหรือความคิดเห็นของท่าน

นางสาวพรเพชร บุตรดี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน และเติมคำหรือข้อความลงในช่องว่างตามความจริง

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ

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

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  
 ปริญญาโทขึ้นไป

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ไม่เกิน 15,000 บาท  15,001-20,000 บาท  
 20,001-30,000 บาท  30,001 บาท ขึ้นไป

5. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้

1-5 ปี  6-10 ปี  
 11-20 ปี  21 ปี ขึ้นไป

6. หน่วยงานที่สังกัด

เทศบาลตำบลท่าอุเทน  
 เทศบาลตำบลเวินพระบาท  
 องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล  
 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา  
 องค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี  
 องค์การบริหารส่วนตำบลพนอม  
 องค์การบริหารส่วนตำบลพะทาย  
 องค์การบริหารส่วนตำบลรามราช  
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทา



ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่าน ส่งผลต่อการมีแรงจูงใจ  
ในการทำงานของท่าน มากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  
ช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับแรงจูงใจ  
ในการทำงาน ดังนี้

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

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
คำตอบแทน						
1	เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสม					
2	สิทธิเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการที่ได้รับ มีความเหมาะสม					
3	เบี่ยงเลียง คาลวงเวลา เบียดสนาม มีความ เหมาะสม					
4	ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ท่าน ได้รับ					
5	เงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรจะ ได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันตาม ความจำเป็น					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
<b>ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น</b>						
1	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคคลภายในหน่วยงานของท่าน					
2	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
3	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นกันเองในการทำงาน					
4	ท่านรู้สึกพอใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านได้รับการยอมรับ ด้านความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน					
<b>การปกครองบังคับบัญชา</b>						
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
2	ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
3	ผู้บังคับบัญชากระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเหมาะสม					
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา คอยให้คำแนะนำและดูแลอยู่เสมอ					
5	ผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
<b>นโยบายและการบริหาร</b>						
1	หน่วยงานของท่านกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน					
2	หน่วยงานของท่านกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสม					
3	นโยบายการบริหารของหน่วยงานสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากร					
4	หน่วยงานของท่านมีการควบคุม ติดตาม การดำเนินการตามนโยบาย เป็นอย่างดี					
5	การจัดระบบการทำงานในหน่วยงานของท่าน มีความคล่องตัวและเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
1	สภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานของท่านเหมาะสมแก่การทำงาน					
2	อาคารสถานที่ในหน่วยงานของท่านมีความมั่นคงปลอดภัย					
3	เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์สำนักงานตลอดจน อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการทำงาน					
4	หน่วยงานได้จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่ท่านอย่างเพียงพอ					
5	หน่วยงานกำหนดระยะเวลาทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
<b>ความมั่นคงในงาน</b>						
1	ท่านได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานเพิ่มขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานเพื่อความยั่งยืนในอาชีพ					
2	หน้าที่การงานของท่านมั่นคงเมื่อเทียบกับการประกอบอาชีพอื่นๆ					
3	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพและหน้าที่การงาน					
4	ท่านได้รับโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม					
5	ท่านพึงพอใจในความมั่นคงในงาน					
<b>สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น</b>						
1	สิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ในปัจจุบัน มีความเหมาะสม					
2	เงินโบนัสที่ได้รับในแต่ละปี มีความเหมาะสม					
3	หน่วยงานของท่านเน้นความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี					
4	เงินสวัสดิการต่างๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน สามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว					
5	ท่านมีโอกาสดำเนินการส่งเสริมให้ศึกษาอบรมต่อในวิชาชีพเพิ่มเติม					

**ตอนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม**

**คำชี้แจง** ท่านมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มากน้อยเพียงใด โดยให้ท่าน  
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
ซึ่งกำหนดระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
<b>การให้ความช่วยเหลือ</b>						
1	ท่านเคยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานคนอื่นที่มีภาระ งานล้นมือ หรืองานเร่งด่วน					
2	ท่านพร้อมที่จะยื่นมือให้การช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานที่ต้องการความช่วยเหลืออย่าง สม่ำเสมอ					
3	ท่านเคยปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มา ทำงาน ลา หรือมีเหตุจำเป็นต้องหยุดงาน					
4	ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหา เกี่ยวกับงาน					
5	ท่านช่วยเหลือพนักงานใหม่ด้วยการให้คำแนะนำ แม้ว่าไม่ได้รับการร้องขอจากพนักงานใหม่ก็ตาม					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
<b>ความสำนึกในหน้าที่</b>						
1	ท่านเชื่อว่าการทำงานในแต่ละวันให้ดีที่สุดจะนำไปสู่การได้รับการผลตอบแทนที่ดีกลับมาในอนาคต					
2	ท่านตั้งใจทำงานให้ได้ดีกว่ามาตรฐานที่กำหนด					
3	ท่านมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ได้แก่ การรักษาเวลา การรักษาความสะอาด					
4	ท่านช่วยเหลือและรักษาทรัพย์สินและทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร					
5	ท่านสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่การเป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
<b>การให้ความร่วมมือ</b>						
1	ท่านได้แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการมีความพร้อมในกระบวนการต่างๆ ขององค์กร					
2	ท่านได้มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาองค์กรเพื่อพร้อมรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
3	ท่านถือว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรทุกๆ ที่ไม่ได้รับการร้องขอให้ปฏิบัติ					
4	ท่านได้ติดตามข้อมูลข่าวสารขององค์กรโดยพร้อมให้ความร่วมมือเพื่อการพัฒนา					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
<b>ความอดทนอดกลั้น</b>						
1	ท่านมีความมั่นคงของจิตใจในการเผชิญต่อความยากลำบากความผิดหวังความเครียดหรือความไม่สะดวกสบาย					
2	ท่านปฏิบัติงานด้วยความสุขุมอดทนโดยไม่บ่นหรือแสดงความไม่พอใจ					
3	ท่านไม่ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่					
4	ท่านให้ความสำคัญกับเรื่องที่ดี มากกว่าเรื่องที่ไม่ดีพลาด					
5	ท่านไม่ค้นหาข้อผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานและองค์กรของท่าน					
<b>การคำนึงถึงผู้อื่น</b>						
1	ท่านแสดงออกด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเพื่อนร่วมงานในการป้องกันปัญหา					
2	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจสร้างปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน					
3	ท่านใส่ใจในการกระทำของตนเองที่อาจมีผลต่องานของบุคคลอื่น					
4	ท่านให้ความเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านร่วมแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์กร					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

1. การให้ความช่วยเหลือ

.....

.....

.....

.....

2. ความสำนึกในหน้าที่

.....

.....

.....

.....

3. การให้ความร่วมมือ

.....

.....

.....

.....

4. ความอดทนอดกลั้น

.....

.....

.....

.....

5. การคำนึงถึงผู้อื่น

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ง  
สรุปค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

1. ค่าตอบแทน

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้

## 2. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ขอ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	-1	3	0.60	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

## 3. การปกครองบังคับบัญชา

ขอ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

## 4. นโยบายและการบริหาร

ขอ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1		5	1.00	ใช้ได้

## 5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้

## 6. ความมั่นคงในงาน

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	-1	3	0.60	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้

## 7. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

1. การให้ความช่วยเหลือ

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

2. ความสำนึกในหน้าที่

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

## 3. การให้ความร่วมมือ

ขอ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

## 4. ความอดทนอดกลั้น

ขอ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

## 5. การคำนึงถึงผู้อื่น

ขอ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

1. การให้ความช่วยเหลือ

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

2. ความสำนึกในหน้าที่

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

3. การให้ความร่วมมือ

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

4. ความอดทนอดกลั้น

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

## 5. การคำนึงถึงผู้อื่น

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

(จากการทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา

จำนวน 30 ชุด กับ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนครพนม

จังหวัดนครพนม)

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม	.951	ใช้ได้
1.1 ค่าตอบแทน	.862	ใช้ได้
1.2 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.851	ใช้ได้
1.3 การปกครองบังคับบัญชา	.783	ใช้ได้
1.4 นโยบายและการบริหาร	.860	ใช้ได้
1.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.834	ใช้ได้
1.6 ความมั่นคงในงาน	.840	ใช้ได้
1.7 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น	.899	ใช้ได้
2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม	.822	ใช้ได้
2.1 การให้ความช่วยเหลือ	.865	ใช้ได้
2.2 ความสำนึกในหน้าที่	.716	ใช้ได้
2.3 การให้ความร่วมมือ	.773	ใช้ได้
2.4 ความอดทนอดกลั้น	.708	ใช้ได้
2.5 การคำนึงถึงผู้อื่น	.895	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งฉบับ	.940	ใช้ได้

ประวัติย่อของผู้วิจัย

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวพรเพชร บุตรดี
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 21 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2533
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 150 หมู่ 1 ตำบลนาขาม อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม โทรศัพท์ 08-8724-3859
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเทศบาลตำบลท่าอุเทน อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม 48120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2551	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพระซองสามัคคีวิทยา ตำบลพระซอง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2556	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.) มหาวิทยาลัยนครพนม
พ.ศ. 2563	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	รับราชการ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ถึงปัจจุบัน	สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลท่าอุเทน อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม