



ISSN: 2774-0390 (Online)

วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU>
e-mail: jmssnru@gmail.com



ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
Organizational commitment and work motivation affecting organizational
citizenship behavior of personnel in Sakon Nakhon Provincial
Administrative Organization

วรมน พรหมสาขา ณ สกลนคร^{1*}, ชาดิชัย อุดมกิจมงคล², สามารธ อัยกร³
Worramon Promsaka Na Sakonnakhon^{1*}, Chardchai Udomkijmongko², Samart Aiyakorn³

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{2,3}สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹ Master of Public Administration Program, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University

^{2,3} Department of Public Administration Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: worramon.pr67@snru.ac.th^{1*}

Received: March 15, 2026

Revised: April 09, 2026

Accepted: April 29, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 2) อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 3) อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 309 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ค่า IOC ระหว่าง .80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .845 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีอิทธิพล

ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 26.20 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงานด้านการได้รับการพัฒนา ด้านสถานะของอาชีพ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการนิเทศงาน มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 60.70

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Abstract

This research aimed to: 1) examine the levels of organizational commitment, work motivation, and organizational citizenship behavior among personnel of the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization; 2) investigate the influence of organizational commitment on the organizational citizenship behavior of personnel in the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization; and 3) examine the influence of work motivation on the organizational citizenship behavior of personnel in the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. The sample consisted of 309 personnel working in the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization, selected through stratified random sampling. A questionnaire was used as the data collection instrument. The IOC values ranged of .80 to 1.00, and the reliability coefficient of .845. The statistical methods employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings revealed that: 1) The overall levels of organizational commitment, work motivation, and organizational citizenship behavior among the personnel of the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization were high. 2) Organizational commitment, specifically active commitment and normative commitment, had a statistically significant influence on the organizational citizenship behavior of personnel in the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization at the .01 level, while the continuance commitment showed a significant influence at the .05 level. These factors accounted for 26.20% of the variance in the personnel OCB. 3) Work motivation related to policy and administration, responsibility, work achievement advancement and job status, statistically significantly influenced on the organizational citizenship behavior (OCB) of personnel in the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization at the .01 level, while supervision showed a significant influence at the .05 level. These factors accounted for 60.70% of the variance in personnel OCB.

Keywords: organization commitment, work motivation, organizational citizenship behavior

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร คือ “ทรัพยากรมนุษย์” เพราะถึงแม้ว่าจะมีเงินทุนมาก มีวัตถุดิบ ที่มีราคาถูกกว่าและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์กรขาดบุคคลที่มีความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) อาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขัน และอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว ซึ่งมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงหันมาให้ความสนใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ซึ่งการที่พนักงานมีการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน นอกเหนือจากหน้าที่หรืองานที่กำหนดให้ปฏิบัติ เรียกว่า “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” โดยพฤติกรรมเหล่านี้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร และช่วยเพิ่มผลสำเร็จให้องค์กร ให้พนักงานมีการช่วยเหลือกันทำงาน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้สามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วและรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน (กาญจนาพร พันธุ์เทศ, 2560)

ในบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 มีพื้นที่ครอบคลุมทั้งจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดอำนาจ และหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2546 การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2546 มาตรา 45/1 เป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การมีบุคลากรที่แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน และช่วยขับเคลื่อนนโยบายของรัฐให้เกิดผลอย่างแท้จริง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ยังช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กรเพิ่มความกลมเกลียวในที่ทำงาน และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและนวัตกรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่องค์การภาครัฐต้องเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีจึงไม่ใช่เพียงเป้าหมายเชิงพฤติกรรมของบุคคลเท่านั้น แต่ยังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาองค์การให้มีสมรรถนะสูง สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และสร้างความยั่งยืนในการบริหารงานภาครัฐในระดับท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนับว่าเป็นปัจจัยทางจิตใต้สำนึกที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์การ โดยบุคลากรที่มีความผูกพันสูงมักแสดงพฤติกรรมการทำงานที่เกินกว่าหน้าที่ มีความเสียสละ และให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าว เรียกว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) (Organ, 1988) พฤติกรรมนี้ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สนับสนุนประสิทธิภาพของหน่วยงาน และส่งผลต่อภาพลักษณ์เชิงบวกขององค์การโดยรวม สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมีการเกี่ยวข้องโดยตรงกับการให้บริการสาธารณะ การมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรและแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์การสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความเชื่อมั่นในภาครัฐ

จากการทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าเม็ดเงินวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OCB) มีอยู่มากในบริบทหน่วยงานราชการทั่วไป แต่ยังขาดการศึกษาเฉพาะในระดับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งมีลักษณะ

การบริหารและวัฒนธรรมองค์กรเฉพาะ อีกทั้ง ยังขาดการบูรณาการตัวแปรด้านแรงจูงใจและความผูกพันในเชิงลึก รวมถึงการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงบริบท เช่น ภาวะผู้นำ การเมืองท้องถิ่น และค่านิยมทางวัฒนธรรม ที่อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีความสำคัญในการเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้นเกี่ยวกับกลไกที่เชื่อมโยงระหว่าง ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในบริบทองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึง ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร จะช่วยให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในภาครัฐ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครให้มีความเข้มแข็ง โปร่งใส และเป็นที่เชื่อมั่นของประชาชนอย่างยั่งยืน และส่งเสริมการแสดงพฤติกรรมที่เกื้อหนุนต่อองค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen & Meyer (1990) ได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันไว้ดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ (affective commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานรู้สึกถึงการเป็นสมาชิก ยึดมั่น มีส่วนร่วม เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความท้าทายของงาน การมีบทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ความยากของเป้าหมาย หัวหน้างานยอมรับในข้อเสนอแนะ พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม ซึ่งปัจจัยดังกล่าวทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและสบายใจที่อยู่ในองค์กร
2. ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ในองค์กร (continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนจากองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กร เป็นการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าพนักงานออกจากองค์กร รวมถึงรับรู้ถึงความลำบากในการหางานใหม่ ทำให้พนักงานเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางด้านการคงอยู่ในองค์กร มี 2 ปัจจัย คือ การลงทุนลงแรงไปกับองค์กร เช่น เวลา เงิน เป็นต้น หรือแรงงาน และการมีทางเลือก เช่น ความยากในการหางานใหม่ เป็นต้น
3. ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานในหน้าที่ (normative commitment) หมายถึง เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว จะรู้สึกว่าต้องทำงานต่อไป หรือเป็นจิตสำนึกในการเป็นสมาชิกที่ต้องจงรักภักดี ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรกระทำ อีกทั้งยังถือว่าเป็นพันธะผูกพันที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานในหน้าที่เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล ประสบการณ์ทางสังคม และการลงทุนของ

องค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg เป็นทฤษฎีแรงจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้เรียกว่า motivation maintenance theory หรือ ทฤษฎี 2 ปัจจัยในการจูงใจ (two-factors theory of motivation) ของ Herzberg et al. (1959 อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2559)

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

2. ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรง ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน ที่ทำอยู่ ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นโยบายของบริษัท และการบริหาร เงินเดือนหรือค่าตอบแทน สภาพการณ์ของการทำงาน การควบคุมดูแล หรือการบังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Organ (1988) ได้จำแนกพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ กล่าวคือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (altruism) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของพนักงานที่ยินดีให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มที่ เมื่อพบปัญหาขึ้นในองค์กร

2. พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (courtesy) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่มีความตั้งใจในการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานร่วมกัน โดยการคำนึงถึงผู้อื่น เช่น การเคารพสิทธิของบุคคลอื่นภายในองค์กร เป็นต้น

3. พฤติกรรมอดทนอดกลั้น (sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มีความอดทนอดกลั้นต่อความไม่พอใจหรือความคับข้องใจในการทำงาน อดทนอดกลั้นต่อความเครียดหรือการถูกรบกวนในระหว่างการปฏิบัติงาน โดยไม่แสดงความไม่พอใจออกมาและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทั้งที่มีสิทธิในการเรียกร้องความเป็นธรรม แต่เนื่องด้วยเห็นประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง และคิดว่าหากมีการร้องทุกข์ขึ้นมา อาจเป็นการเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร จึงไม่ได้อ้างถึงเรื่องทุกข์ถึงแม้จะมีความไม่พอใจอยู่บ้าง

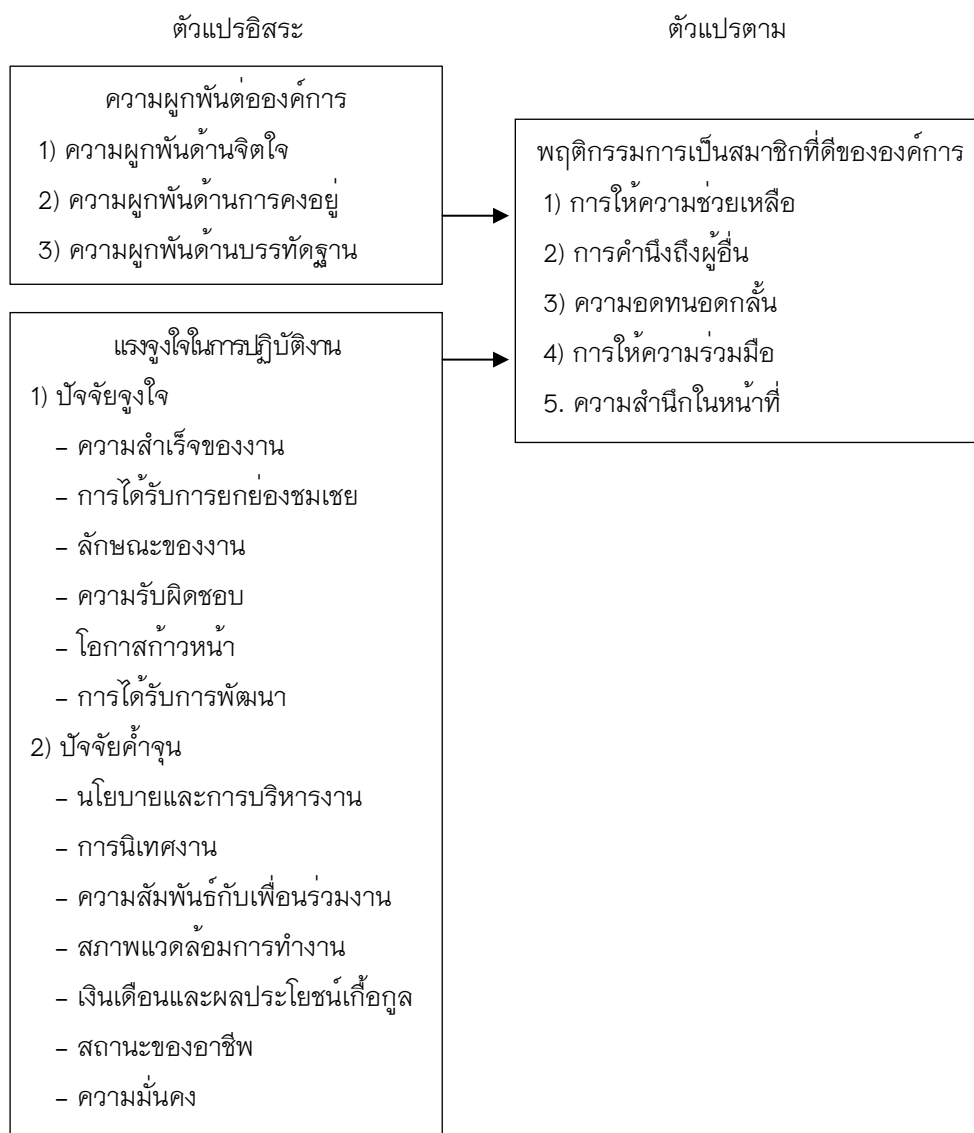
4. พฤติกรรมให้ความร่วมมือ (civic virtue) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของพนักงานที่ยินดีเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานขององค์กร โดยการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อองค์กร

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

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำ 1) ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นแนวคิดของ Allen & Meyer (1990)

มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 2) ตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959 อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2559) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 3) แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของ Organ (1988) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยสามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 1,350 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร, 2568)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 309 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 และจะใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของบุคลากรทุกระดับ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended form)

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ โดยการทบทวนวรรณกรรมจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง แล้วทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาความเที่ยงตรงทำการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน แล้วนำมาหาค่า IOC (Index of Item Congruence) ได้ค่า IOC ระหว่าง .80-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .361 ขึ้นไป แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ได้ที่ .70 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .845

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในส่วนราชการ จำนวน 309 คน

3.2 ส่งแบบสอบถามให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริงเพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 309 คน ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแต่ละส่วนราชการ พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

3.4 ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแบบสอบถามตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (frequencies) และร้อยละ (percentage)

4.2 การวิเคราะห์ระดับ 1) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยการศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ด้านที่	ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความผูกพันด้านจิตใจ	4.21	.62	มาก
2	ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.61	.80	มาก
3	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.96	.67	มาก
ภาพรวม		3.93	.57	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.96$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.61$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1.	ความสำเร็จของงาน	4.46	.61	มาก
2.	การได้รับการยกย่องชมเชย	4.17	.71	มาก
3.	ลักษณะของงาน	4.07	.64	มาก
4.	ความรับผิดชอบ	4.15	.63	มาก
5.	โอกาสก้าวหน้า	4.01	.76	มาก
6.	การได้รับการพัฒนา	4.10	.64	มาก
7.	นโยบายและการบริหารงาน	3.99	.71	มาก
8.	การนิเทศงาน	3.99	.78	มาก
9.	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.09	.70	มาก
10.	สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.80	.77	มาก

ตาราง 2 (ต่อ)

11.	เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.51	.92	มาก
12.	สถานะของอาชีพ	3.93	.83	มาก
13.	ความมั่นคง	3.86	.82	มาก
ภาพรวม		4.04	.54	มาก

จากตาราง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ($\bar{X} = 4.17$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.51$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ด้านที่	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1.	พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	4.29	.57	มาก
2.	พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น	4.32	.58	มาก
3.	พฤติกรรมอดทนอดกลั้น	4.18	.64	มาก
4.	พฤติกรรมให้ความร่วมมือ	4.18	.62	มาก
5.	พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	4.39	.59	มาก
ภาพรวม		4.27	.51	มาก

จากตาราง 3 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 4.32$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พฤติกรรมให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.18$) และพฤติกรรมอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 4.18$)

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	stderror	(β)	t	P-value	collinearity	
						tolerance	VIF
(constant)	2.355	.188		12.557	.000		
ความผูกพันด้านจิตใจ	.245	.048	.296	5.064	.000**	.707	1.415
ความผูกพันด้านการคงอยู่	.093	.039	.146	2.401	.017*	.653	1.531
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	.138	.051	.181	2.704	.007**	.540	1.851
R = .512, R ² = .262, Adj. R ² = .255, F = 36.183, Sig. = .000**							

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

5. ผลการวิเคราะห์ห่ออิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	stderror	(β)	t	P-value	collinearity	
						tolerance	VIF
(constant)	1.194	.158		7.535	.000		
ความสำเร็จของงาน	.192	.043	.228	4.496	.000**	.516	1.936
การได้รับการยกย่องชมเชย	.042	.037	.058	1.139	.256	.506	1.975
ลักษณะของงาน	.035	.043	.044	.813	.417	.454	2.203
ความรับผิดชอบ	.208	.053	.257	3.916	.000**	.310	3.228
โอกาสก้าวหน้า	.069	.047	.104	1.483	.139	.272	3.676
การได้รับการพัฒนา	.139	.051	.175	2.692	.008**	.315	3.171
นโยบายและการบริหารงาน	.240	.048	.335	4.968	.000**	.293	3.409
การนิเทศงาน	.100	.046	.152	2.193	.029*	.278	3.594
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.072	.042	.098	1.729	.085	.413	2.422
สภาพแวดล้อมการทำงาน	.006	.035	.009	.168	.867	.482	2.074
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	.045	.030	.081	1.493	.137	.454	2.202
สถานะของอาชีพ	.107	.039	.174	2.754	.006**	.333	3.002
ความมั่นคง	.026	.041	.042	.629	.530	.297	3.372

$R = .779$, $R^2 = .607$, Adj. $R^2 = .589$, $F = 35.015$, Sig. = .000**

จากตาราง 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\beta = .335$) ความรับผิดชอบ ($\beta = .257$) ความสำเร็จของงาน ($\beta = .228$) การได้รับการพัฒนา ($\beta = .175$) สถานะของอาชีพ ($\beta = .174$) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการนิเทศงาน ($\beta = .152$) มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 60.70 ($R^2 = .607$)

การอภิปรายผล

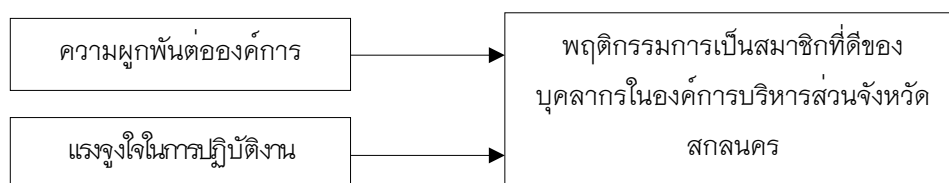
ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 26.20 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยเฉพาะความผูกพันด้านจิตใจซึ่งมีอิทธิพลสูงสุด สะท้อนว่าบุคลากรที่มีความรัก ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมช่วยเหลือ ร่วมมือ และอุทิศตนเพื่อองค์กรโดยสมัครใจมากขึ้น ขณะเดียวกัน ความผูกพันด้านบรรทัดฐานส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมและการทำงานเป็นทีม ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่ แม้มีอิทธิพลน้อยกว่าแต่ยังมีนัยสำคัญ โดยสัมพันธ์กับการรักษาพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อคงสภาพภาพในองค์กร ในภาพรวมกล่าวได้ว่า ผลการวิจัยสะท้อนว่าความผูกพันต่อองค์การในทุกมิติมีบทบาทในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวิฑูรย์ โชตนะพันธ์ (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล กรณีการศึกษาการประปานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพันธ์ ทิพย์เจริญ และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ของพนักงานเจนเนอรัลในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานเจนเนอรัลในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ประกอบไปด้วย ความยินยอมทำตาม การยึดถือองค์การ และการซึมซับค่านิยมองค์การ สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 44 สอดคล้องกับงานวิจัยของประพันธ์ชัยกิจอุไร (2565) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจและบรรทัดฐานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของอรณิชา คณาคร (2567) ได้ทำการศึกษาการสื่อสารภายในองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารภายในองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษได้ร้อยละ 53.5 และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรกรณ์ อินสวรรค์ และฐิติมา ไชยะกุล (2568) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การทุกด้านส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการพัฒนา ด้านสถานะของอาชีพ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการนิเทศงาน มีอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร

ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 60.70 ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโครงสร้างการบริหารและการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน จึงทำให้ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานมีอิทธิพลสูงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร เนื่องจากช่วยสร้างความเชื่อมั่นและทิศทางการทำงานที่แน่นอน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความร่วมมือและแสดงพฤติกรรมเชิงบวกต่อองค์กร ขณะเดียวกัน ลักษณะงานที่มุ่งบริการสาธารณะทำให้บุคลากรให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน การพัฒนาตนเอง และความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวก ส่วนการนิเทศงานแม้มีอิทธิพลน้อยกว่า แต่ยังมีบทบาทในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) ของ Herzberg et al. (1959) ซึ่งอธิบายว่าความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดจาก 2 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) ที่ช่วยป้องกันความไม่พอใจ เช่น นโยบาย การบริหาร ความสัมพันธ์ และสภาพการทำงาน และ 2) ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) ที่กระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพรเพชร บุตรดี (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ได้ร้อยละ 63.80 สอดคล้องกับงานวิจัยของอรณิชา คณาคร (2567) ได้ทำการศึกษาการสื่อสารภายในองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่าการสื่อสารภายในองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษได้ร้อยละ 53.5 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา บัญชา และคณะ (2568) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานและความทุ่มเทในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยสุขอนามัย มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความมั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นปัจจัยด้านสุขอนามัย (hygiene factors) ตามแนวคิดของ Herzberg et al. (1959) ซึ่งเป็นเพียงปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจมากกว่าจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมเชิงบวกเพิ่มเติมต่อองค์การ ในบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งมีระบบงาน ระเบียบ และค่าตอบแทนที่ชัดเจน บุคลากรมักรับรู้ปัจจัยด้านเงินเดือน ความมั่นคง และสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นสิ่งที่องค์กรต้องจัดให้ตามปกติ ขณะเดียวกัน ข้อจำกัดด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของภาครัฐ ทำให้ปัจจัยเหล่านี้ไม่เพียงพอในการกระตุ้นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยฉบับนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ โดยยืนยันและขยายกรอบแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) อย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยสนับสนุนแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ว่าความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (affective commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวก และมีอิทธิพลสูงกว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐานและการคงอยู่ สะท้อนบทบาทของมิติทางอารมณ์ในบริบทองค์การภาครัฐท้องถิ่น นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg et al. (1959) ที่พบว่านโยบายและการบริหารงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี แสดงถึงความสำคัญของโครงสร้างและระบบการบริหารในการเอื้อให้เกิดพฤติกรรมเกินบทบาท ซึ่งช่วยเติมเต็มช่องว่างทางทฤษฎีด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ในบริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยได้อย่างชัดเจน



ภาพที่ 2 รูปแบบอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยเฉพาะด้านจิตใจซึ่งมีอิทธิพลสูงสุดต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ผ่านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การยอมรับและความภาคภูมิใจในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมความผูกพันด้านบรรทัดฐานด้วยการปลูกฝังความรับผิดชอบและการสื่อสารเป้าหมายองค์กรอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาความผูกพันด้านการคงอยู่ผ่านสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรคงอยู่และแสดงพฤติกรรมเชิงบวกต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

1.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านนโยบายและการบริหารงานซึ่งมีอิทธิพลสูงสุด ผ่านการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมความรับผิดชอบและความสำเร็จของงาน โดยมอบหมายงานให้เหมาะสม กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมทั้งให้ความสำคัญกับสถานะอาชีพและการนิเทศงาน เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมเชิงบวกต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน หรือบรรยากาศองค์การ เพื่อให้สามารถอธิบายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ในเขตจังหวัดสกลนคร เช่น เทศบาลนครสกลนคร เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิง

ผลการศึกษาในบริบทของหน่วยงานภาครัฐในระดับท้องถิ่น

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนาพร พันธุ์เทศ. (2560). *วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นิตยา ปัญชา, จริญญา ปานเจริญ และสุกัญญา สิงห์ดุษฎี (2568). แรงจูงใจในการทำงานและความทุ่มเทในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 39(4), 130–145. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUStutthiparithatJournal/article/view/281402>.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปกรณ์ อินสุวรรณ และฐิติมา ไชยะกุล. (2568). ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 7(1), 103–114. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSSP/article/view/275285>.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2565). ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 4(4), 59–70. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/MSJournal/article/view/2837>.
- พรเพชร บุตรดี, ชาดิชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 4(2), 205–220. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JLGISRRU/article/view/242615>.
- วิฑูรย์ โชตะพันธ์. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล กรณีการศึกษาการประปานครหลวง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจสากล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิรินันท์ ทิพย์เจริญ, ชัยพร ธนาวรรลาภ, พนิดา ชินสุพล, จริญญา ขำนาญไพ และภัทรภร ปุยสุวรรณ. (2564). อิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ของพนักงานเจนเนอรัลชานวายในกรุงเทพและปริมณฑล. *วารสารวิชาการการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 8(2), 457–466. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMSNPRU/article/view/257592>.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. (2568). *บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครประจำปี 2567*. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร.
- อรณิชา คณาคร. (2567). *การสื่อสารภายในองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ*. การค้นคว้าอิสระนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: *The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3rd ed). Harper & Row.